

Työsuhdematkalippuetu ja muut henkilöstöedut
Case Helsingin kaupunki/Taloushallintopalvelu liikelaitos

Tuuli Seitsamo

Tekijät Tuuli Seitsamo	Ryhmä tai aloitusvuosi IM08
Opinnäytetyön nimi Työsuhdematkalippuetu ja muut henkilöstöedut Case Helsingin kaupunki/Taloushallintopalvelu liikelaitos	Sivu- ja liitesivumäärä 59+24
Ohjaaja tai ohjaajat Juha Sillanpää, Jutta Heikkilä	
<p>Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat palkan lisäksi myös työntekijöille myönnetty henkilöstöetuudet. Helsingin kaupunki otti käyttöön vuonna 2007 työntekijöilleen suunnatun työsuhdematkalippuedun, jonka tarkoituksena on sekä tukea taloudellisesti työntekijöiden työmatkoja että kannustaa työntekijöitä käyttämään ympäristöystävällisempiä kulkuvälineitä työmatkoillaan.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, miksi työsuhdematkalippuetua ei kuitenkaan ole käytetty niin laajasti, kuin siihen olisi työntekijöillä ollut mahdollisuus. Mitkä seikat ovat vaikuttaneet siihen, että etuutta on tai ei ole haettu. Työsuhdematkalippuedun lisäksi tutkittiin myös muita Helsingin kaupungin työntekijöilleen myöntämiä etuja; kuinka paljon niitä käytetään, kokevatko työntekijät ne mielekkäiksi ja haetaanko niitä siinä määrin kuin olisi mahdollista?</p> <p>Tutkimuksella haluttiin myös selvittää, vaikuttavatko nämä työnantajan myöntämät edut työntekijöihin niin paljon, että työssäoloaika haluttaisiin pidentää yli sallitun eläkkeelle siirtymisajan.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehysessä käsitellään yhtenä suurempana kokonaisuutena työnantajan henkilökunnalleen tarjoamaa työsuhdematkalippuetua sekä Helsingin kaupungin julkista liikennettä ja sen toimivuutta työmatkoilla. Toisena kokonaisuutena käsitellään muita työsuhde-etuja sekä niiden merkitystä työntekijöille ja mahdollista vaikutusta työuran pidentämiseen.</p> <p>Aineisto kerättiin kvantitatiivisella menetelmällä toteutetulla tutkimuksella ja kohderyhmäksi valittiin yksi Helsingin kaupungin liikelaitoksista, Taloushallintopalvelu. Kyselylomake lähetettiin viraston työntekijöille henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen. Työntekijät saivat kertoa mielipiteensä joukkoliikenteen toimivuudesta, työsuhdematkalippuedusta sekä muista eduista, joita työnantaja heille tarjoaa. Tutkimustulokset analysoitiin PASW –tilasto-ohjelmalla.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että julkinen liikenne toimii Helsingissä lähes kiitettävällä tavalla, työsuhdematkalippuetu on työntekijöiden mielestä positiivinen etu ja muitakin etuja pidetään kohtalaisen hyvinä. Työntekijät kaipaavat kuitenkin monipuolisempia sekä taloudellisesti suurempaa hyötyä tarjoavia henkilöstöetuja.</p>	
Asiasanat Julkinen työmatkaliikenne Helsingissä, työsuhdematkalippuetu, muut henkilöstöedut	

Authors Tuuli Seitsamo	Group or year of entry IM08
The title of thesis The employer-subsidized Public Transport Ticket and other company benefits. Case The Financial Management Services of the City of Helsinki	Number of pages and appendices 59+24
Supervisors Juha Sillanpää, Jutta Heikkilä	
<p>When speaking about the work welfare and endurance in your job, the important thing besides the pay is company benefits. The City of Helsinki has offered its personnel since 2007 an employer-subsidized public transport ticket. The purpose of this benefit is to increase the use of public transport and of course to encourage people to choose more ecological ways to make their daily travels to work.</p> <p>The purpose of this thesis was to study, why the public transport ticket has not been as big success as it was expected to be during the past few years. Why have the employees not used the benefit as much as they could? Besides the employer-subsidized public transport ticket this study also aims at finding out how much the employees are using all the other company benefits, which are given them by the City of Helsinki as an employer.</p> <p>In addition, this thesis studies, what the impact of the different benefits impact is on the employees, when considering the time of retirement. Will the employees stay longer in working life because of the benefits?</p> <p>In the theoretical framework there are two items. The first is the public transport in the City of Helsinki and the employer-subsidized public transport ticket. The second item includes other company benefits. This section deals with the question of whether the personnel appreciate all the benefits they are offered, how much they use them and whether there is any connection between the benefits and the retirement.</p> <p>The study was conducted as a quantitative research. The questionnaire was sent to the employees in one office, The Financial Management Services of the City of Helsinki. The employees were allowed to tell their opinions about public transport, the public transport ticket and about all the other benefits. The results were analyzed with the help of PASW –program.</p> <p>In conclusion it can be noted that public transport is operating quite well in Helsinki, the employer-subsidized public transport ticket is a positive benefit and also the other benefits are quite okay. However the personnel would appreciate more diverse company benefits and of course, benefits with more economical advantage.</p>	
Key words The public transport, The employer-subsidized public transport ticket, the other company benefits	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelmat	2
1.2	Viitekehys ja rajaukset.....	3
1.3	Käsitteitä.....	3
2	Helsingin kaupunki ja julkisen liikenteen kehittäminen	4
2.1	Helsingin kaupungin arvot ja visiot	4
2.2	Helsingin kaupungin henkilöstöstrategia	5
2.3	Helsingin kaupungin palkitsemiskäytäntö.....	6
2.4	Työsuhdematkalippuettu Helsingin kaupungin työntekijöillä.....	8
2.4.1	Työsuhdematkalippuedun verotus.....	9
2.4.2	Työsuhdematkalippuedun tiedotus ja markkinointi	9
2.5	Työsuhdematkalippuettu julkisen liikenteen käyttöä edistämässä	10
2.6	Julkisen liikenteen ympäristönsuojelu ja ilmastotavoitteet	13
3	Palkitseminen osana yrityksen strategiaa	14
3.1	Edut osana palkitsemista.....	17
3.2	Etujen vaikutus työmotivaatioon.....	19
4	Tutkimusmenetelmät ja toteutus	20
4.1	Tutkimuksen kohderyhmä ja toteutusprosessi.....	21
4.2	Tutkimuksen analysointimenetelmät.....	23
5	Tutkimustulokset	25
5.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot.....	25
5.2	Julkisen liikenteen toimivuus	28
5.3	Työsuhdematkalippuedun hyödyntäminen	32
5.4	Työsuhdematkalippuedun hakeminen ja asiasta tiedottaminen	34
5.5	Muut henkilöstöedut ja niiden hakeminen	37
5.6	Kaupungin tarjoaminen etujen vaikutus palveluaikoihin	41
5.7	Yhteenveto tutkimustuloksista.....	48
6	Pohdinta ja kehitysehdotukset	50
6.1	Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus	52
6.2	Tulevaisuudennäkymät	56
	Lähteet.....	58
	Liitteet.....	60

Liite 1. Saatekirje	60
Liite 2. Tutkimuksessa esitettyt kysymykset ja vastaukset	61
Liite 3. Keskiarvot ja keskihajonta julkisen liikenteen toimivuudesta	74
Liite 4. Tutkimuksessa mukana olevat henkilöstöedut	75
Liite 5. Henkilöstöedut ja niiden käyttäjämäärät	76
Liite 6. Kruskal-Wallis -testi/Ikäryhmät	77
Liite 7. Kruskal-Wallis -testi/Työvuodet	78
Liite 8. Kruskal-Wallis -testi/Koulutus	79
Liite 9. Spearmannin korrelaatiokertoimia	80

1 Johdanto

Opinnäytetyön tutkimus on tehty henkilöstöhallinnon suuntautumisopintoihin, jotka sisältyvät Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelmaan. Tutkimus on työelämälähtöinen, tekijä toimii Helsingin kaupungin palveluksessa ja on sen myötä tutustunut lähemmin työnantajan tarjoamiin eri henkilöstöetuihin. Tutkimuksella haluttiin selvittää työntekijän näkökulmasta työsuhdematkalippuetua, joukkoliikenteen toimivuutta työmatkoilla sekä Helsingin kaupungin myöntämien muiden etujen käyttöä ja mielekkyyttä.

Helsingin kaupunki haluaa työnantajana olla vetovoimainen, kilpailukykyinen ja dynaaminen. Henkilöstön tulee olla osaavaa ja hyvinvoivaa ja tarjota tasokkaita palveluja sekä kaupunkilaisille että yrityksille. Kunta-alalle on kuitenkin vaikea houkutella osaavia työntekijöitä, koska palkkataso on yksityistä sektoria matalampi. Palkan lisänä kaupunki pyrkiikin myöntämään erilaisia etuja, jotta nykyiset työntekijät viihtyisivät ja jaksaisivat pitempään työssään ja uusia, osaavia työntekijöitä saataisiin rekrytoitua kaupungin palvelukseen. Kun osaavan työvoiman saanti tulee lähivuosina vaikeaksi ja hyvistä työntekijöistä joudutaan käymään kilpailua, miten kaupunki työnantajana pystyisi olemaan vetovoimainen?

Minkälaisia etuja työntekijät kaipaavat työnantajaltaan ja voiko etujen avulla estää tai hidastaa yli 60-vuotiaiden siirtymistä eläkkeelle. Eläköitymisiään nostamista suunnitellaan valtakunnallisella tasolla ja tarkoitushan olisi, että työntekijät haluaisivat ja kykenisivät pysymään työelämässä 65-68 -vuotiaiksi.

Yleisesti kaupungilla käytetty työsuhdematkalippuetu on käytännössä kymmenen euron (10€) arvoinen seteli, joita myönnetään työntekijälle vuoden aikana korkeintaan 12 kappaletta. Seteleitä voi käyttää työntekijä, joka täyttää työn keston ja työajan pituuden vaatimat Helsingin kaupunginhallituksen ohjeissaan määrittelemät kriteerit ja joka käyttää julkisia liikennevälineitä työmatkoillaan. Työsuhdematkalippuetu myönnetään ehdot täyttävälle työntekijälle hänen itse tekemänsä hakemuksen perusteella. Helsingin kaupungin eri virastoissa ja liikelaitoksissa työskentelee lähes 39000 työntekijää, mutta niiden kolmen vuoden aikana, kun työmatkaseteli on ollut käytössä, etua on vuosittain käyttänyt vain noin 15000 kaupungin työntekijää. Työmatkaseteli, kuten useimmat muutkin henkilöstöedut ovat tarjolla lähes kaikille työntekijöille. Muita henkilöstöetuja, joita Helsingin kaupunki tarjoaa, ovat mm. sopimusliikkeistä myönnettävät henkilökunta-alennukset, erilaiset liikunta- ja kulttuuritapahtumat, kuntoremontti, työterveyshuolto sekä henkilöstökerhojen toiminta.

Työn tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät ovat ottaneet työsuhde-etuja käyttöönsä. Miten julkinen liikenne Helsingin kaupungissa toimii, kuinka paljon ja miksi kaupungin työntekijät käyttävät työsuhdematkalippuetua ja sen myötä julkisia liikennevälineitä. Vaikuttavatko työmatkaseteleiden käyttöön myös ekologiset syyt? Tavoitteena oli myös saada tietoa muista työnantajan tarjoamista eduista; minkälaista tarjontaa on riittävästi, mitä haluttaisiin lisää ja tarjoaako työnantaja jopa sellaisia etuja, jotka katsottiin tarpeettomiksi? Uudistuvatko työnantajan tarjoamat henkilöstöedut työntekijöiden mieltymysten mukaisiksi ja tukevatko kaupungin tarjoamat edut työssä jaksamista?

Tutkimus henkilöstöeduista tehtiin Helsingin kaupungin yhden liikelaitoksen, Taloushallintopalvelun henkilökunnalle ja kysely toteutettiin joulukuussa 2009.

1.1 Tutkimusongelmat

Empiirisessä tutkimuksessa voi ongelmana olla käyttäytymisen syiden selvittäminen tai ratkaisun löytäminen siihen, miten jokin asia pitäisi toteuttaa (Heikkilä 2004,16). Opinnäytetyön tutkimuksessa pääongelmana pohdittiin, miksi Helsingin kaupungin työntekijät eivät aina hyödynnä työmatkaseteleitä tai muita henkilöstöetuja, joihin heillä olisi mahdollisuus. Pääongelma jaettiin alaongelmiin, jotta saataisiin selville, mitkä tekijät vaikuttivat etujen käyttöön ja hakemiseen. Alaongelmina käsiteltiin julkisen liikenteen toimivuutta, etujen hakemisprosessia ja tiedotusta sekä eri etujen mielekkyyttä. (Taulukko 1)

Taulukko 1. Peittomatriisi

Pääongelma:

Hyödynnetäänkö työsuhdematkalippuetua sekä muita työnantajan tarjoamia etuja siinä laajuudessa, kuin olisi mahdollista.

Alaongelmat:	Viitekehys, luku	Kysymys-numero/liite 2	Tulokset, luku
Miten julkinen liikenne toimii Helsingissä?	2	7-14	5.2
Mitkä seikat vaikuttavat työsuhdematkalippuedun käyttöön?	2	15-22	5.3
Miten hyvin eduista on tiedotettu?	2	23-28,32-36	5.4
Kuinka paljon muita henkilöstöetuja on käytetty ja mitä mieltä niistä ollaan?	3	29-31,37-45	5.5,5.6

1.2 Viitekehys ja rajaukset

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsitellään joukkoliikennettä Helsingin kaupungissa sekä henkilöstöetuna myönnettävää työsuhdematkalippuetua. Lisäksi selvitetään palkitsemista ja henkilöstöetuja osana yrityksen henkilöstöstrategiaa. Tietoperustan lähdekirjallisuutena on tutkittu henkilöstöjohtamista, strategista johtamista, palkitsemista ja viestintää käsitteleviä teoksia sekä näitä asioita käsitteleviä eri verkkosivustoja. Lähteinä on käytetty myös Helsingin kaupungin julkaisemia raportteja, Helsingin Kaupunginhallituksen päätöksiä, Valtiovarainministeriön julkaisuja sekä Helsingin Seudun Liikenne – kuntayhtymän selvityksiä. Empiirisen osion tiedonhakuun ja tutkimustulosten käsittelyyn on käytetty tilastollista tutkimusta ja tutkimusaineiston analysointia koskevaa kirjallisuutta.

Tutkimuskysely on rajattu käsittelemään yhtä palkitsemisen osaa. Siinä käsitellään henkilöstöetuja, jotka ovat kaikkien Helsingin kaupungin työntekijöiden saatavilla, mutta heidän tulee itse olla aktiivisia ja hakea kyseisiä etuja. Näin ollen tutkimuksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi puhelin- ja autoetu, jotka myönnetään työntekijälle toimenkuvan ja tarpeen mukaan. Tutkimuksessa ei myöskään käsitellä ns. vuosisidonnaisia lisiä, sillä työnantaja myöntää ne työvuosien perusteella työntekijälle ilman erillistä hakemusta. Työvuosien perusteella myönnettävät lahjat ja lahjalomat jäävät edellä mainitulla perusteella myös tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät myös henkilökohtaiset lisät sekä tehtävälisät, joita myönnetään työntekijälle lähiesimiehen suosituksen perusteella.

1.3 Käsitteitä

Palkitseminen:

- Palkan lisänä työntekijälle suoritettava aineellinen tai aineeton palkitseminen. Tarkoituksena on sitouttaa työntekijä yritykseen ja edistää työntekijän viihtymistä ja jaksamista yrityksen palveluksessa. Yksi palkitsemisen muodoista on henkilöstöedut.

Henkilöstöetu:

- Henkilöstöetu voi olla verovapaa kuten esimerkiksi henkilökunta-alennus tai verotettava luontoisetu kuten esimerkiksi ravintoetu.

Työsuhdematkalippuetu:

- Yksi työnantajan tarjoamista verovapaista henkilöstöeduista.
- Työsuhdematkalippuetu myönnetään käytännössä työmatkaseteleinä, yksi seteli on kymmenen euron arvoinen. Kun tutkimuksessa puhutaan työmatkasetelistä, tarkoitetaan työsuhdematkalippuetua.

2 Helsingin kaupunki ja julkisen liikenteen kehittäminen

Henkilöliikenteen ja talouskasvun välillä on kiinteä yhteys. Vuotuinen kahden prosentin talouskasvu kasvattaisi liikenteen vuoteen 2020 mennessä kaksinkertaiseksi ja väestön kasvusta johtuen kokonaisuutena henkilöliikenne kasvaisi kolminkertaiseksi. Tietoyhteiskunnassa saat-taisi työmatka- ja asiointiliikenne vähentyä, mutta muu liikkuminen vastaavasti lisääntyisi. Päi-vittäiseen matkustamiseen käytetty aika vaihtelee tunnista puoleentoista riippumatta siitä, onko kyseessä kehitysmaa tai teollisuusmaa. (Halla ja Kokkarinen 2000,137)

Kun autoliitot 15 eri maassa toteuttivat tutkimuksen v. 2009-2010 nousi Helsingin julkinen liikenne hienosti sijalle kaksi. Autoliiton lehdistötiedotteen (2010) mukaan tutkimuksessa ver-tailtiin 23 eurooppalaisen kaupungin julkista liikennettä ja siinä arvioitiin mm. matkustusaikaa, vuorovälejä sekä pysäkki-informaatiota. Helsinki sai kiitosta mm. julkisen liikenteen nopeudes-ta keskustan ja kantakaupungin alueella sekä kaupungin laitamien, naapurikuntien ja Helsingin keskustan välillä. Kehuja sai myös monipuoliset lippuvaihtoehdot sekä informaation monikie-lisyys. Heikkouksina nähtiin mm. se, että pysäkeiltä puuttuu matka-ajat sekä se, että seuraavaa pysäkkiä ei ilmoiteta linja-autoissa näytöllä tai kuuluttamalla.

Matkailijalle on Helsinki helppokulkuinen kaupunki, työmatkalainen joutuu tietysti kohtaa-maan julkisen liikenteen käytössä myös ne ruuhkaisimmat vuorot. Julkista liikennettä pyritään kehittämään jatkuvasti ja Helsingin kaupunki on omissa arvoissaankin määritellyt itsensä hyvi-en palveluiden keskuksiksi. Julkisen liikenteen käyttöä pyritään edistämään ja kaupunki on jo muutaman vuoden ajan myöntänyt henkilökunnalleen työsuhdematkalippuedun, jonka tarkoi-tuksena on kannustaa työntekijöitä siirtymään julkisen liikenteen käyttäjiksi.

2.1 Helsingin kaupungin arvot ja visiot

Helsingin kaupungin arvoiksi on määritelty asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, oikeudenmukai-suus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys. Työyksiköiden tavoitteena on pohtia näitä yhteisiä arvoja ja niiden sisältöä. Henkilöstökeskuksen vuoden 2008 raportissa kaupungin visio määritellään seuraavasti: ”Pääkaupunkiseutu on kehittyvä tieteen, taiteen, luovuuden ja oppimiskyvyn sekä hyvien palvelujen voimaan perustuva maailmanluokan liiketoiminta- ja innovaatiokeskus, jonka menestys koituu asukkaiden hyvinvoinnin ja koko Suomen hyväksi. Metropolialuetta kehitetään yhtenäisesti toimivana alueena, jossa on luonnonläheinen ympäris-tö ja hyvä asua, oppia, työskennellä ja yrittää”.

Henkilöstövisiossaan Helsingin kaupunki haluaa olla työnantajana vetovoimainen, kilpailukykyinen ja dynaaminen. Henkilöstö on osaavaa, uudistumiskykyistä ja hyvinvoivaa ja tekee yhteiskunnallisesti tärkeää työtä ja tarjoaa tasokkaita palveluja taloudellisesti. Kaupungin verkkosivuilla kerrotaan, että henkilöstötarpeiden ennakointi tulee olemaan kaupungille haasteellinen. Työntekijöiden korkeasta keski-ikästä johtuen tulee kaupungin eri virastoista jäämään eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana lähes kolmasosa kaikista työntekijöistä. Työelämän vaatimukset kovenevat ja kilpailu hyvästä työvoimasta kasvaa. Helsingin kaupungilla tulee olemaan haasteita saada nuorta, koulutettua työvoimaa eläkkeelle lähtevien tilalle. Eläkkeelle lähtevien keski-ikää tulisi saada nostettua ja sairauspoissaolojen määrää laskettua. Työperäisen maahanmuuton merkitys korostuu ja palvelutarve ja palvelutuotannon monipuolistamisvaatimukset kasvavat.

Henkilöstöraportissa (2009) esitetään, että työvoiman saatavuuden heikentyessä ja rekrytoinnin vaikeutuessa on löydettävä keinoja tuottavuuden parantamiseen laadukkaan palvelutarjonnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on entistä tärkeämpää. Osamisen, tietämyksen ja kokemuksen jakaminen ovat keskeisiä tekijöitä uudistumisessa ja nämä tulevat esiin erityisesti muutostilanteissa, henkilöstön jäädessä eläkkeelle tai muuten siirtyessä toisiin tehtäviin. Sähköisten palvelujen lisääntyminen niin palvelutuotannossa kuin sisäisessäkin toiminnassa asettaa haasteita osaamisen kehittämiseksi organisaation kaikilla tasoilla. Verko-oppimismenetelmien hyödyntämistä yhtenä oppimismuotona on selkeästi lisättävä.

Henkilöstöraportissa (2009) todetaan myös, että palkitsemisen kehittämisessä painopiste on henkilökohtaisten erinomaisten työsuoritusten palkitsemismahdollisuuksien lisäämisessä ja tulospalkkioperiaatteiden kehittämisessä. Henkilöstön osallistumisessa huomio kiinnitetään erityisesti henkilöstön välittömään osallistumiseen toimintaa suunniteltaessa ja muutoksia toteutettaessa. Johtamisen kehittämisessä painopiste on monimuotoisuuden johtamisessa ja innovatiivisuuden korostamisessa. Eri-ikäisten johtaminen on hanke, jolla pyritään ottamaan huomioon eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden odotukset ja tarpeet työelämässä. Valtuuston hyväksymän tasa-arvosuunnitelman mukaisesti pyritään myös sukupuolten välistä tasa-arvoa edistämään.

2.2 Helsingin kaupungin henkilöstöstrategia

Strategiseen johtamiseen tarvitaan sekä luovuutta että järkeä. Strategisella luovuudella tarkoitetaan rohkeaa, innovatiivista ja rajoja rikkovaa ajattelua, joiden esimerkkinä voisi olla vaihtoeh-

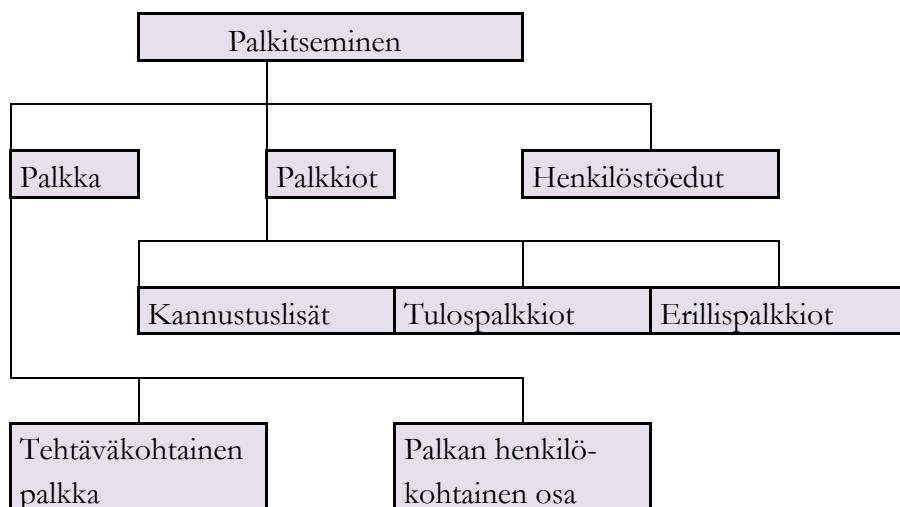
toisten strategisten visioiden laatiminen, erilaisten skenaarioiden suunnitteleminen tai uudenlaisen yrityskulttuurin hahmottaminen. (Freedman 2003)

Kaupungin henkilöstöstrategiaa on kehitetty yhteistyössä Helsingin, Espoon, Kauniaisten ja Vantaan kanssa. Painopistealueet ja tavoitteet ovat henkilöstöressurssien varmistus määrällisesti ja laadullisesti, osaaminen ja oppiminen, kannustava palkitsemisjärjestelmä ja osallistuminen ja yhteistoiminta. Henkilöstöraportin (2008) mukaan tulee kaupungin huolehtia vakinaisen henkilöstön palvelussuhdeturvasta. Henkilöstön liikkuvuutta, suorituskkyä ja työhyvinvointia tulee edistää sekä parantaa kaupungin mainetta työnantajana. Oppiminen ja osaamisen arviointi tulee olla osana arkea ja työntekijöiden innovatiivisuutta pyritään edistämään. Henkilöstöstrategiassa pyritään siihen, että palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla kilpailukykyinen ja yksilöllisen palkitseminen mahdollistava. Henkilöstö pyritään sitouttamaan kaupungin strategioihin ja tavoitteisiin ja vuorovaikutteista johtamista kehitetään edelleen.

Helsingin kaupunki haluaisi, että työssä olisi ja sinne hakeutuisi osaavia ja dynaamisia henkilöitä. Kun työnhakijat yhä enenevässä määrin vertailevat palkan lisäksi yritysten tarjoamia etuja, tukevatko kaupungin tarjoamat edut sen visioita ja strategioita?

2.3 Helsingin kaupungin palkitsemiskäytäntö

Helsingin kaupungilla on palkitsemisen perusteena olevien kriteereiden tarkoitus tukea kaupungin strategioiden ja virastojen ja liikelaitosten toimintaa sekä niiden tavoitteiden toteuttamista.



Kuvio 1. Helsingin kaupungin palkitsemismalli Henkilöstöraporttia (2008) mukaellen

Työsuorituksen arviointiin perustuvat henkilökohtaiset lisät ovat käytössä kaikilla sopimusaloilla. Lisäksi tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella voidaan myöntää työntekijälle tehtävälisää. Nopean palkitsemisen keinoja, joiden avulla esimiehellä on mahdollisuus palkita henkilökuntaa, ovat esimerkiksi yhteiset juhlatilaisuudet sekä työyhteisön saamat kehittämisrahat ja tunnustuspalkinnot esimerkiksi opintosuorituksesta. Muita palkitsemistapoja ovat mm. kannustuslisät ja järjestelyvaraerät, jotka kohdennetaan niihin yksiköihin, jotka ovat toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä parantaneet toiminnan laatua ja tehokkuutta.

Tulospalkkiojärjestelmä on käytössä jo useimmassa kaupungin virastossa ja laitoksessa. Tulospalkkauksella tarkoitetaan työsuoritukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää jonka tarkoituksena on Hyppäsen (2004) mukaan mm. edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista, parantaa ilmapäiriä ja motivoida henkilöstöä. Tässä järjestelmässä palkkio on sidottu etukäteen määritettyihin tavoitteisiin ja palkkion saaminen edellyttää tietysti näiden tavoitteiden saavuttamista tai ylittämistä. Mikäli tavoitetta ei saavuteta, jää tulospalkkio siltä osin saamatta.

Tehtävälisää taas voidaan maksaa työntekijän tehdessä oman toimensa ohessa määräaikaaisesti sellaista tehtävää, joka ei normaalisti kuulu hänen toimenkuvaansa. Tehtävälisä voidaan myöntää hänelle kuukausittain etukäteen määritetylle ajalle tai toistaiseksi siihen asti, kun tehtävä kestää.

Palkan henkilökohtainen osa myönnetään työntekijälle esimiehen suosituksen perusteella. Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen ohjeiden mukaisesti ”henkilökohtainen lisä tai henkilökohtainen palkka määritellään henkilökohtaisten työtulosten, monitaitoisuuden, oma-aloitteisuuden ja yhteistyökyvyn perusteella. Lisää määriteltäessä henkilön toimintaa arvioidaan näiden neljän arviointitekijän kokonaisarviointina. Kaikki arviointitekijät vaikuttavat arviointiin, kuitenkin siten, että henkilökohtaiset työtulokset ovat ensisijainen määräytymisperuste.”

Arviointien oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden varmistamiseksi on välttämätöntä, että esimiehet käsittelevät arviointitekijöitä, arviointiasteikkoa ja arviointityön periaatteita omien esimiestensä ja kollegojensa kanssa. Virastojen ja liikelaitosten tulee huolehtia siitä, että esimiehet saavat riittävää ja tarkoituksenmukaista koulutusta ja opastusta arviointityöhön. Tulos- ja kehityskeskusteluja sekä arviointeja käsitellään henkilöstökeskuksen järjestämässä esimieskoulutuksessa. Henkilöstökeskus järjestää vuosittain myös palkitsemisia koskevia valmennuksia ja koulutuksia.

Jos henkilö on työn ohessa suorittanut tutkinnon tai muun laajan opintokokonaisuuden, suositellaan, että virasto tai liikelaitos palkitsee hänet. Tunnustuksena annettavaa rahamäärää arvioitaessa otetaan huomioon kaupungin saama hyöty opintosuorituksesta sekä kaupungin antama muu tuki, esimerkiksi työnantajan korvaamat kurssimaksut, oppimateriaalikulut yms. ja palkallisen virka- tai työvapaan myöntäminen opiskelua varten. Helsingin kaupunki muistaa työntekijöitään myös kunniamerkeillä ja lahjoilla, joita myönnetään palvelusvuosien sekä merkkipäivien perusteella.

Henkilöstöedut ovat osa yrityksen palkitsemisjärjestelmää. Henkilöstöetuja ovat esimerkiksi työterveyshuolto, joustavat työajan järjestelyt sekä pitkät vuosilomat. Yhtenä verottomana etuna, jota voivat käyttää lähes kaikki Helsingin kaupungin työntekijät, on tarjolla työsuhdematkalippuetu.

2.4 Työsuhdematkalippuetu Helsingin kaupungin työntekijöillä

Helsingin kaupunginhallitus teki työsuhdematkalippuasiasta myönteisen päätöksen vuoden 2006 puolella. Päätöksessä esitettiin, että kaupungin työntekijöille myönnetään 1.4.2007 alkaen työsuhdematkalippuetu. Edulla tarkoitettiin joukkoliikenteen henkilökohtaisia matkalippuja asunnon ja työpaikan välisiä matkoja varten ja joiden hinnasta työnantaja korvasi enintään 25 %. Helsingin kaupunginhallituksen ohjeiden mukaan työsuhteen tuli kestää yli kuusi kuukautta ja viikkotyöajan olla vähintään 14 tuntia ja opettajilla vähintään 10 tuntia, jotta oikeus etuun syntyisi. Lisäksi ohjeissa mainittiin, että lippuetuutta voidaan käyttää vain ajan lataamiseksi matkakorttiin ja aikaa on kerralla ladattava vähintään 30 vuorokautta. Etu annetaan kaikille samansuuruisena asuinpaikasta riippumatta, lipun on oltava henkilökohtainen eikä sitä saa luovuttaa toisen henkilön käytettäväksi. Poissaolot ja irtisanoutuminen kaupungin palveluksesta vaikuttavat etuuteen ja työnantajalla on oikeus periä työntekijältä takaisin liikaa saatu etuus.

Käytännössä työsuhdematkalippuetu on yksi 10 euron arvoinen seteli, joita myönnetään työntekijälle tämän oman hakemuksen perusteella työsuhteen kestosta riippuen 1-12 kpl kalenterivuoden aikana. Etuus on myönnetty vuoden 2009 alusta alkaen jo sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde kestää yli yhden kuukauden eli myös kesäapulaiset saavat edusta hyötyä.

Opinnäytetyön tutkimuksessa tiedusteltiin kaupungin työntekijöiltä olivatko he käyttäneet työsuhdematkalippuetua ja hakeneet työmatkaseteleitä. Mitä syitä oli, jos etua ei haettu? Onko etu ollut työntekijöiden mielestä taloudellisesti kannattava, hyödyllinen ja tärkeä?

2.4.1 Työsuhdematkalippuedun verotus

Kaupunki ilmoittaa verottajalle vuosi-ilmoituksella työntekijälle annetun työsuhdematkalippuedun määrän. Helsingiläisten verotuksessa on etukäteen huomioitu työmatkakulujen omavastuuosuus, joka vuonna 2008 oli 500,- €/v, vuonna 2009 ja vuonna 2010 600€/v. Työmatkaseteleiden käyttö 10€/kk ei nosta työmatkakuluja yli omavastuuosuuden rajan. Helsingin ulkopuolella asuvilla saatujen työmatkaseteleiden määrä vähentää matkakulujen verovähennys-oikeutta. Palkansaajalle ei siis synny vähennettäviä matkakustannuksia siltä osin kuin hän on saanut verovapaan lippuedun. Sen sijaan itse maksettu hinnan osa ja palkaksi katsottu osuus ovat vähennyskelpoisia. Tästä johtuu, että Helsingissä asuvat ja työssä käyvät hyötyvät edusta eniten, mutta muualla kuin Helsingissä asuvat hyötyvät edusta vain vähäsen tai eivät mitään.

Edun verovapaa osa määritellään 1.1.2010 alkaen euromääräisenä. Työsuhdematkalippuetu on verovapaata 300 euroon asti. Lisäksi työsuhdematkalippu on verovapaata tuloa 600 euron yltävältä osalta 3400 euroon asti. (www.vero.fi)

2.4.2 Työsuhdematkalippuedun tiedotus ja markkinointi

Tiedotuksen ja markkinoinnin tavoitteena on jakaa tarvittavaa tietoa mahdollisimman monella työntekijälle oikeaan aikaan ja oikeaa tiedotuskanavaa käyttäen. Muutamia vuosia sitten Jukka-Pekka Puro ennakoï kirjassaan Onnistu viestinnässä (2004), että todennäköisesti intranetin käyttö yrityksissä syvenee ja laajenee. Intranetin omaksuminen on vienyt ehkäpä pidemmän ajan kuin sähköpostin, mihin on vaikuttanut se, että intranet on moninaisempi kanava kuin sähköposti. Työyhteisöissä aletaan vähitellen hyväksyä intranetin merkitys todellisena viestintäkanavana.

Työmatkaseteleiden hakemisesta sekä muista eduista tiedotetaan kaupungin sisäisillä verkkosivuilla – Heli-intrassa. Esimiehillä on velvollisuus muistuttaa sekä vanhoja että uusia työntekijöitä etujen olemassaolosta. Koko kaupungin yhteisen Heli-intran lisäksi on virastoilla ja liikelaitoksilla vielä omat verkkosivustonsa, joita päivittävät virastojen yhteyshenkilöt ja tiedottajat. Tehokkaana tiedotusvälineenä toimii myös kaupungin työntekijöiden oma henkilöstölehti, Helsingin Henki. Mahdollisuuksien mukaan työntekijät saavat henkilökohtaista sähköpostia. Osa työntekijöistä käyttää kuitenkin työpisteissään yhteiskäytössä olevia tietokoneita, eikä heillä ole henkilökohtaista sähköpostiosoitetta. Tästä syystä intranet on hyvin toiminut pääasiallisena viestintäkanavana.

Opinnäytetyön tutkimuksessa tiedusteltiin taloushallintopalvelun työntekijöiltä tiedotuksesta; mistä he saivat tiedon työmatkaseteleiden sekä muiden etujen hakemisesta, kuinka nopeasti ja helposti he saivat hakemuksen tehtyä ja etuuden käyttöönsä. Oliko työntekijöiden mielestä kaikista haettavista eduista ollut tarjolla tarpeeksi tietoa?

2.5 Työsuhdematkalippu etu julkisen liikenteen käyttöä edistämässä

Työsuhdematkalipun käyttöönotosta ja Joukkoliikenne nousuun –työryhmän toiminnasta on kerrottu Valtiovarainministeriön julkaisussa 28/2009. Vuonna 2005 mietintönsä antoi joukkoliikennetyöryhmä ja silloisen hallituksen ohjelman mukaisesti työmatkaliikennettä ohjataan joukkoliikenteen käyttöön sekä selvitetään työsuhdematkalipun verotusarvon alentamisen mahdollisuudet. Joukkoliikenne nousuun –työryhmä ehdotti työsuhdematkalipun käyttöönotamista ja verovapaan edun määräksi 25 prosenttia lipun käyvästä arvosta. Matkalipun aliarvostamisella verotuksessa pyrittiin kannustamaan oman auton käyttäjiä siirtymään julkisen liikenteen käyttäjiksi. Joukkoliikenteen osuuden kasvulla työmatkaliikenteessä arvioitiin saatavan aikaan monia positiivisia yhteiskuntataloudellisia vaikutuksia, kuten säästöjä onnettomuuskustannuksissa, päästöissä sekä matka-ajassa.

Tällä perusteella hallitus antoi esityksensä tuloverolain muuttamisesta vuonna 2005 ja vuoden 2006 alusta ottaen käyttöön uutena luontoisetuna työsuhdematkalipun, joka arvostetaan verotuksessa 75 prosenttiin käyvän arvon sijasta. Työsuhdematkalippujärjestelmän ehtoja kehitetään jatkuvasti. Kehittäminen on tärkeä tavoite joukkoliikenteen käytön lisäämiseksi. Samalla se tukee muita liikenne- ja ympäristöpoliittisia tavoitteita, kuten liikenteen ilmastomuutosvaikutusten vähentämistä, kaupunkiseutujen liikenteen ruuhkautumisen hillintää ja työvoiman liikkuvuuden edistämistä. (Valtiovarainministeriön julkaisu 28/2009).

Valtiovarainministeriön julkaisusta (2009) selviää, että vuosien 2007-2009 aikana ei työsuhdematkaseteleitä ole hyödyntänyt kovinkaan suuri määrä niistä työntekijöistä, joihin olisi siihen ollut mahdollisuus. Asiaa kehittämään perustettu työryhmä kokoontui muutaman kerran pohdimaan, miten työsuhdematkalipusta saataisiin nykyistä houkuttelevampi ja helppokäyttöisempi. Vuonna 2009 oli lipun hinnasta 25% verotonta ja loput 75% verotettavaa ansiotuloa. Lipulla oli käyttäjiä koko maassa n. 25 000 ja suurin osa käyttäjistä oli kuntien palveluksessa.

Vuonna 2008 tehdyssä Tampereen teknillisen yliopiston ja Destian yhdessä tekemästä selvityksestä kävi ilmi, että työsuhdelippu oli suurimmalle osalle työnantajia liian monimutkainen. Lisäksi työntekijälle lipusta koituva etu oli vaatimaton. TTY:n ja Destian selvityksessä esitettiin

useita toimenpiteitä lippujärjestelmän kehittämiseksi: Suosituksissa oli mm. verovapaan osuuden nostaminen, työsuhdelipun toteuttaminen palkan lisänä ja lippuvalikoiman laajentaminen satunnaisille matkustajille. On arvioitu, että jos työnantajan maksuosuus vakiintuisi n. 20 euroon kuukaudessa, työsuhdelippu lisäisi joukkoliikennematkojen määrää pääkaupunkiseudulla 4-6% eli 12-18 miljoonaa matkaa vuodessa. (Sinisalo E, Kalenoja H. 2007).

Taloukasvu ja henkilöliikenne ovat yhteydessä toisiinsa. Helsingin kaupungissa on 2000 -luvulla vuotuinen liikenteen kasvu ollut vajaan prosentin verran vuositasona, mutta taantuman myötä kasvu on pysähtynyt ja liikenne on vähentynyt. Lillebergin ja Hellmannin (2010) mukaan oli Helsingissä vuonna 2008 liikenteen vähentymistä 2 % ja vuonna 2009 hieman alle prosentin. Autokanta on kuitenkin samaan aikaan kasvanut kahdella prosentilla, mutta prosenttiosuutta kasvattaa jonkin verran myös Sipoon osan liittäminen Helsingin kaupunkiin. Esi-kaupunkialueilla on liikenne kasvanut, mutta keskusta-alueella vähentynyt koko 2000 -luvun ajan. Poikittaisliikenne ei ole kymmeneen vuoteen kasvanut kuin Kehä I:n osalta, mutta Hakamäentien korjausten valmistuttua poikittaisliikenne lisääntyi Hakamäentiellä ja väheni kaikilla muilla poikittaislinjan kaduilla.

Lillebergin ja Hellmannin (2010) mukaan syysarkipäivänä vuonna 2009 Helsingin niemen rajan ylitti molemmat suunnat yhteen laskien 712 900 henkilöä. Tämä on 2,7 % vähemmän kuin vuonna 2008. Joukkoliikenteen osuus oli 64,2 %, kun se vuonna 2008 oli 64,8 %. Joukkoliikenteen matkustajamäärä väheni 3,7 % ja henkilöautoissa matkustavien määrä väheni 0,9 %. Helsingin sisäisen bussiliikenteen matkustajamäärä väheni lähes prosentin vuodesta 2008.

Arkisin klo 6-9 keskustan suuntaan tuli 89 550 henkilöä, mikä on 5,3 % vähemmän kuin vuotta aiemmin. Joukkoliikenteen matkustajamäärä väheni 5,7 % ja henkilöautoissa matkustavien määrä väheni 4,3 %. Helsingin sisäisen bussiliikenteen matkustajamäärä väheni 4 % edellisestä vuodesta. Raitiovaunujen matkustajamäärä väheni 12 % ja metron matkustajamäärä kasvoi prosentin vuodesta 2008. Aamuliikenteessä keskustaan lähijunien matkustajamäärä väheni 14 % ja kaukoliikenteen junien 5 % edellisestä vuodesta. Joukkoliikenteen osuus 71,6 % syksyn arki-aamuliikenteessä keskustaan klo 6-9 väheni 0,31 prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Talousarvion yli 72 %:n tavoitetta ei siis saavutettu. Joukkoliikennematkustajat lasketaan vuosittain poikkileikkauslaskentana ja henkilöautomatkustajat saadaan käyttämällä keskimääräistä kuorituskerrointa. Joukkoliikenteen osuudella tarkoitetaan joukkoliikenteellä matkustavien osuutta rajan ylittävästä henkilöliikenteen kokonaismäärästä pyöräilijöitä ja jalankulkijoita lukuun ottamatta.

Hallan ja Kokkarisen (2000) mukaan Suomen väestökehitykselle on ominaista, että väestö kasvaa vuoteen 2020 asti, jonka jälkeen se alkaa vähetä, ellei maahanmuutto oleellisesti kasva. Työikäisten määrä alkaa nopeasti laskea vuoden 2010 jälkeen ja muuttoliike siirtää väkeä pääkaupunkiseudulle.

Pääkaupunkiseudun liikennöinnistä vastaa mm. Helsingin seudun liikenne – kuntayhtymä, HSL, joka aloitti toimintansa 1.1.2010. Organisaation internet-sivuilla kerrotaan, että HSL vastaa jäsenkuntien joukkoliikenteen suunnittelusta ja järjestämisestä sekä Helsingin seudun liikennejärjestelmäsuunnitelman laatimisesta. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen, Kerava ja Kirkkonummi. Myöhemmin organisaatioon voivat liittyä kaikki muutkin Helsingin seudun kunnat: Järvenpää, Nurmijärvi, Tuusula, Mäntsälä, Pornainen, Hyvinkää, Vihti ja Sipoo. Pääkaupunkiseudulla toimivista organisaatioista uuteen kuntayhtymään siirtyivät YTV¹ Liikenne sekä HKL:n suunnittelu- ja tilaajatoiminnot.

Työmatkaliikenne ja sukkulointi niin pääkaupunkiseudulla kuin kehyskuntien välillä kasvavat jatkuvasti ja Helsingin seutu nähdään huomattavasti laajempaan kuin aiemmin. Liikennejärjestelmäsuunnitelma on jo päätetty laatia koko Helsingin seudulle, johon lasketaan kuuluvan edellä mainitut 14 kuntaa. Myös joukkoliikenne on suunniteltava ja järjestettävä pääkaupunkiseutua laajempaa aluetta ajatellen. Yhdistämällä joukkoliikenteen suunnittelu- ja tilaajatoiminnot samaan organisaatioon ja saamalla myös kehyskunnat mahdollisimman nopeasti mukaan HSL:n jäsenkunniksi pyritään koko Helsingin seudun asukkaille järjestämään kilpailukykyiset joukkoliikennepalvelut nykyistä tehokkaammin. Uuden organisaation avulla edesautetaan myös joukkoliikenteen kulkumuoto-osuuden kasvua, jolloin liikennejärjestelmä voidaan pitää toimivana kasvavasta liikenteestä huolimatta. Samalla tuetaan Helsingin seudun elinvoimaisuutta ja kilpailukykyä, parannetaan asukkaiden elinoloja ja ympäristön laatua sekä edistetään seudun energia- ja ilmastotavoitteita. (Helsingin Seudun Ympäristöpalvelut, HSY 2010).

HKL on mitannut vuosittain asiakkaidensa matkustajatytytyvääisyyttä. Vuoden 2009 raportissa on Helsingin koko joukkoliikenteelle annettu yleisarvosanaksi 4,05 (asteikko 1-5) ja nousua edellisestä vuodesta oli 0,02 yksikköä. Eri liikennemuotojen osalta raportissa mainittiin seuraavaa:

¹ YTV= Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta. Vastuualueina oli mm. seudun jätehuolto, liikenne, maan käyttö ja ilmanlaatu. 1.1.2010 alkaen HSY, Helsingin seudun ympäristöpalvelut.

Raitioliikenteessä merkittävin arvosanan parannus tapahtui matkustusväljyydessä (+0,14 pistettä). Arvosana vaunujen siisteydelle heikkeni eniten (-0,11).

Bussiliikenteessä eniten nousi informaation saatavuudelle annettu arvosana (+0,09 pistettä).

Eniten laskua tapahtui kuljettajien neuvontakyvyssä (-0,04) ja vaunujen siisteydessä (-0,04).

Metrolikenteessä myönteisintä kehitystä tapahtui matkustusväljyydessä (+0,13 pistettä). Asemien siisteyteen oltiin aiempaa tyytymättömämpiä (-0,03).

VR:n lähiliikenteessä matkustajat antoivat erityisesti matkustusväljyydelle (+0,22 pistettä) edellistä vuotta parempia arvosanoja. Tyytyväisyys nousi kaikilla osa-alueilla.

(HKL:n julkaisusarja B:13/2009/Marko Vihervuori)

Opinnäytetyön tutkimuksessa tiedusteltiin Taloushallintopalvelun työntekijöiltä kuinka paljon he käyttävät julkisen liikenteen palveluja ja miten heidän mielestään julkinen liikenne toimii työmatkoilla.

2.6 Julkisen liikenteen ympäristönsuojelu ja ilmastotavoitteet

Yksityisautoilu on houkuttelevaa, mutta joukkoliikenteellä on lukuisia hyötyjä sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Ruuhka-aikoina joukkoliikenne Helsingissä on yhtä nopeaa tai jopa nopeampaa kuin yksityisautoilu, koska vuoroille on järjestetty erilaisia etuuksia. Linja-autot kulkevat omilla kaistoillaan ja joillain alueilla on julkisille liikennevälineille varattu jopa omat tiet, joita eivät yksityisautoilijat saa käyttää. Vuoroja myös pyritään ruuhka-aikoina lisäämään tarpeen mukaan, jotta työmatkat sujuisivat nopeasti.

Vapaan tietosanakirjan mukaan liikennepolitiikan haasteita ovat liikkuvuus, kilpailukyky, maankäyttö, ympäristövaikutukset, kansalaisten terveys ja ilmastonmuutos. Verkkosivuilla on myös maininta Liikenne- ja viestintäministeriön Liikenne 2030 – raportista, jonka mukaan liikenteen päästöjä on vähennettävä nopeasti. Liikenteen päästöjen vähentämiseksi olisi turvattava kohtuuhintainen joukkoliikenne. Päästöjen vähentämiseksi on Helsingissä keskusteltu yksityisautojen ruuhkamaksuista, mutta kaupunginhallitus ei ole vielä tehnyt asiasta päätöstä. Yli puolet pääkaupunkiseudun asukkaista kannattaisi Helsingin ydinkeskustan rauhoittamista yksityisautoilulta.

Valtion ympäristöhallinnon verkkopalvelun sivustolla mainitaan, että ympäristönsuojelun lähtökohta on kestävä kehitys, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Tavoitteena on säilyttää ja turvata luonnonvarojen hyväksikäyttö sekä luonnon tasapaino ja tuottavuus. Omilla autoilla kulkevat tuskin haluavat luontoa

tuhota, mutta he eivät ajattele asiaa niin, että yksi auto aiheuttaisi suurtakaan ympäristöhaittaa. Välttämättä yksi auto ei aiheutakaan, mutta suurin ongelma onkin liikennemäärien jatkuva kasvu ja autojen suuri määrä.

Ympäristönsuojelulliset näkökohdat saattavat unohtua useimmilta myös silloin, kun kysymys on omasta mukavuudesta. Helsingissä vuosittain järjestettävä ”autoton päivä” osoittaa kuitenkin, että jonkin verran asenteiden muutosta on ympäristöystävällisempään suuntaan. ”Sisääntuloväylillä ja kehäväylillä suurta automäärän pudotusta ei näkynyt, mutta autoton päivä saattoi kannustaa työmatkalaisia jättämään auton kotiin lyhyemmillä matkoilla kaupunkien sisäisessä liikenteessä”. Näillä sanoilla Ilta-Sanomien mukaan arvioitiin syyskuun 2009 autottoman päivän tulosta Helsingin Liikennekeskuksessa.

Helsingin Seudun Ympäristöpalvelujen mukaan kokonaispäästöt pääkaupunkiseudulla vuonna 2008 olivat 5,9 miljoonaa tonnia hiilidioksidiksi laskettuna, eli suurin piirtein vuoden 1990 tasolla. Noin puolet pääkaupunkiseudun kasvihuonekaasupäästöistä aiheutuu rakennusten lämmittämisestä, neljännes liikenteestä ja neljännes sähkönkulutuksesta.

Ilmastonmuutokseen ja päästöihin on ottanut kantaa myös Tilastokeskuksen YK:n ilmastopöytäkirjasta varten kokoama Suomen viides maaraportti (2009), joka on tietopaketti ilmastopolitiikasta ja sen toimeenpanosta Suomessa. Raportissa mainitaan myös koulut ja oppilaitokset, joissa tullaan käsittelemään ilmastonmuutosasioita ja ottamaan huomioon kestävän kehityksen mallit toiminnoissaan. Kestävässä kehityksessä tulee ympäristö, ihminen ja talous ottaa tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. Tiedotusta ja asennekasvatusta ympäristöasioissa – varsinkin nuorisolle suunnattuna – kannattaa lisätä jatkossakin. Ympäristön suojelu on jatkuva prosessi, jos halutaan saada pysyviä tuloksia.

Opinnäytetyön tutkimuksessa tiedusteltiin myös ekologisuuden merkityksestä joukkoliikenteen käytössä. Käytetäänkö julkista liikennettä siitä syystä, että se on ekologinen vaihtoehto?

3 Palkitseminen osana yrityksen strategiaa

Yritys voi määritellä itselleen ja toiminnalleen perusarvot, jotka ovat toimintaa ohjaavia periaatteita ja joille on ominaista voimakkuus ja pysyvyys sekä riippumattomuus ajasta ja paikasta. Organisaation tulee tuntea ja ymmärtää perusarvojaan ja soveltaa niitä omassa toiminnassaan. Yritysjohdon on oltava ajan tasalla ja määriteltävä arvot, jotka sopivat yhteen kaikkien toimin-

nan pääelementtien kanssa, ennen kaikkea toiminta-ajatuksen ja vision kanssa. (Kamensky, 2005, 78). Yrityksen arvoja voivat olla esimerkiksi voitontahto, avoimuus, luotettavuus, omistautuminen, palveluhalu ja tuloslähtöisyys.

Kamenskyn (2005) mukaan yrityksen visio on näkemys siitä, mitä yrityksen halutaan olevan tulevaisuudessa. Se on tahtotila, johon toiminnalla pyritään pitkällä tähtäimellä. Vision tulisi olla vaikuttava ja todellinen sekä selkeä suunnannäyttävä. Hyvän vision luominen ei kuitenkaan ole helppoa. Tarvitaan ennakkoluulottomuutta, mielikuvitusta ja rohkeutta, jotta pystyisi näkemään tulevaisuuteen mitä mahdollisuuksia se yrityksen toiminnalle tuo tullessaan.

Strategiaa luotaessa otetaan huomioon yrityksessä jo olemassa olevat voimavarat ja mahdollisuudet niiden kasvattamiseen sekä toimintaympäristössä havaitut mahdollisuudet ja uhat. Henkilöstöstrategiaa luotaessa tarkastellaan liiketoimintastrategioiden edellyttämää osaamista ja työvoimaa, verrataan sitä yrityksen nykytilanteeseen ja laaditaan suunnitelma voimavarojen turvaamiseksi. (Strömmer Riitta, 1999,52)

Palkitseminen on tehokas ja hyvä tapa sitouttaa työntekijät yritykseen, motivoida heitä parhaisiin työsuorituksiin ja näiden avulla parantaa yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta. Työntekijät arvostavat palkitsemisjärjestelmiä ja vertailevat eri yritysten järjestelmiä keskenään.

Organisaation palkitsemisjärjestelmä on hyvin suunniteltuna tehokas tapa parantaa yrityksen kilpailukykyä, tuottavuutta ja työelämän laatua. Palkitsemismuotojen monipuolisuutta ja runsautta oleellisempaa on se, miten palkitsemisjärjestelmää käytetään käytännön johtamisen välineenä. Toimivalle palkitsemisjärjestelmälle on tunnusomaista sen kytkeminen organisaation strategiaan. Sen on oltava myös henkilöstön ja johdon yhteisesti hyväksymä, ja sen käyttämisen on oltava sujuvaa ja yksinkertaista. Järjestelmän avulla saadaan toteutettua juuri niitä asioita, jotka on asetettu tavoitteeksi. (Hyppänen 2007,135).

Hakosen, Hakosen, Hulkon ja Ylikorkalan (2005) mukaan palkitsemalla pyritään houkuttelemaan taloon halutunlaista henkilöstöä ja saada heidät motivoituman ja myös pysymään talossa. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä, tarvitaan myös palkitsemisen kokonaisuuden käyttöä johtamisen välineenä. Tulee myös huomioda, että kaikki organisaation jäsenet ovat palkitsemisen kohteina ja jokainen heistä muodostaa oman käsityksensä siitä, miten on onnistunut työssään. Ihmiset pyrkivät tekemään työssään palkitseviksi kokemiaan asioita ja siitä syystä ei ole yhdentekevää, miten palkitsemiseen liittyvää valtaa yrityksessä käytetään. Palkitsemisjärjestelmän oikeudenmukaisuus on myös sen toimivuuden kannalta erittäin tärkeää, sillä yrityksen johto ja

esimiehet ovat itse sekä palkitsemisen kohteena että palkitsemassa muita. Oikeudenmukaisuutta tulee olla lopputuloksessa eli palkkion suuruudessa sekä menettelytavoissa eli miten tähän lopputulokseen on päädytty.

Palkitsemisen kokonaisuus vaikuttaa myös Hakosen ym. (2005) mukaan siihen, miten organisaatio kykenee houkuttelemaan juuri sellaista henkilöstöä mitä se haluaa ja miten hyvän henkilöstön saa myös pysymään talossa. On hyvä muistaa, että kysymys ei ole vain palkitsemisesta vaan myös tarjolla olevista tulevaisuuden näkymistä. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus onkin se tärkeä asia, joka saa yrityksen johdon useimmiten kiinnostumaan henkilöstön palkitsemisesta. Palkitsemalla voidaan myös kannustaa henkilökuntaa tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Ura ja tulevaisuudennäkymät ovat tärkeitä asioita työntekijöille ja mahdollisuutta kehittyä omassa työssään pidetään usein tärkeänä palkitsemistapana.

Jokaisessa organisaatiossa tulisi Hyppäsen (2007) mukaan luoda toimiva, juuri sen yrityksen tarpeisiin kohdennettu järjestelmä, jossa on mietitty liiketoimintastrategian pohjalta, mitä palkitsemisella halutaan saavuttaa ja keitä halutaan palkita. Yksi tärkeä tekijä palkitsemisen onnistumisessa on esimiestyöskentely. Sen tulee olla kannustavaa ja oikeudenmukaista kaikkia työntekijöitä kohtaan. Jokaisella organisaatiolla on oma palkkapolitiikkansa ja esimerkiksi henkilöstöedut kuuluvat koko henkilöstölle, eikä esimies voi vaikuttaa etujen määrään. Esimiehen tulee olla kuitenkin selvillä palkitsemisen eri muodoista ja hyödynnettävä niitä kunkin työntekijän kohdalla mahdollisimman hyvällä tavalla.

Juhani Kauhanen (2009) on artikkelissaan pohtinut myös palkitsemisen tulevaisuutta. Työvoima on nykypäivänä erilaista kuin ennen, ihmisten odotukset sekä työltä että elämltä eriytyvät suuresti. Osa työvoimasta haluaa edelleenkin hyvän palkan ja paljon etuja, mutta on myös sellaisia työntekijöitä, jotka tekevät osa-aikatyötä omasta vapaasta tahdostaan eivätkä edes halua työskennellä kahdeksaa tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Nykyään halutaan pitää enemmän vapaa-aikaa, pidetään väli vuosia ja vuorotteluvapaita, matkustellaan maailmalla tai nautitaan muuten vaan elämästä.

Vaikka jollain ammattialoilla työttömyys jää laman jälkeenkin korkealle tasolle, ei Kauhasen (2009) mukaan kaikille eri alojen organisaatioille tule helposti löytymään hyvää työvoimaa lähivuosina. Kilpailu sopivista ja hyvistä työntekijöistä tulee työmarkkinoilla kiristymään jo lähiaikoina ja voi olla, että sopiva palkkataso määritelläänkin tulevaisuudessa kysynnän ja tarjonnan avulla. Myös palkitseminen tulee olemaan haasteellista. Organisaation strategiat muuttuvat

nopeasti, työvoiman ja henkilöstön moninaisuus tulee ottaa huomioon ja kilpailu sopivasta työvoimasta kiristyy.

Henkilöstön moninaisuuden selventää Kauhanen (2009) niin, että ihmiset motivoituvat eri asioista, joten heitä pitää myös palkita erilaisin keinoin. Joillekin tärkeä on raha, joillekin taas mielenkiintoiset ja haasteelliset työt ovat etusijalla. Jotkut haluavat lisää vapaa-aikaa ja jotkut haluaisivat mielellään kuulla julkista tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Henkilöstöjohdolla tulee olemaan haasteita miettiessään, miten tulevat työntekijät ja nykyinen henkilöstö haluavat tulevaisuudessa. Tarvitaan uusia luovia ratkaisuja ja uutta ajattelutapaa.

Hakosen ym. (2005) mukaan yksi palkitsemisen alueista on henkilöstöedut ja vaikka etuja ja hyvän työvoiman houkuttelusta löytyy paljon kirjoituksia, on vaikea löytää selvitystä, miten tähän tavoitteeseen päästään; mitkä ovat ne oikeat edut, jotka hyviä työntekijöitä taloon houkuttelisi. Etu voi tietysti olla rahallinen, mutta etuutta on myös joustavat työajat, lyhyt työmatka, hyvä työilmapiiri sekä hyvä esimiestyöskentely. Useimmat työnantajat tarjoavat työntekijöilleen monenlaisia etuja. Millä keinoin yritys voisi erottua joukosta ja tarjota jotain sellaista, mikä todella kiinnostaisi työntekijöitä?

3.1 Edut osana palkitsemista

Aineellisia palkitsemisia ovat palkan lisäksi esimerkiksi palkkiot, merkkipäivälahjat ja lahjalomat. Aineettomia palkitsemisia voivat olla esimerkiksi työssä tarvittavan atk-ohjelman käyttöoikeus myös kotona, joustavat työajan järjestelyt sekä pitkät vuosilomat. Muita työntekijöiden palkitsemismuotoja ovat mm. erikoispalkkiot, tunnustukset esimerkiksi opintosuorituksesta, tulospalkkiot, voittopalkkiot sekä henkilöstöedut.

Henkilöstöetuja on monenlaisia, kuten Hyppänen (2005) kirjassaan mainitsee. Luontoisetu on muuna kuin rahana saatu korvaus tehdystä työstä ja osa luontoiseduista on verollisia. Näitä ovat esimerkiksi puhelin- ja autoetu. Monet edut liittyvät terveydenhoitoon, kuten työterveyshuolto tai sairaskuluvakuutus. Yrityksen tarjoamia hyvinvointietuja ovat kuntoremontit, liikuntasetelit tai vaikkapa tupakoinnin lopettamisen tukeminen. Myös palvelut kuten esimerkiksi siivous- ja pesulapalvelut tai sairaan lapsen hoito voidaan luokitella hyvinvointieduiksi. Yrityksissä voidaan myös tukea henkilökunnan vapaa-aikaa erilaisten henkilökunnan kerhojen tai mökkien kautta. Muita etuja ovat erilaiset muistamiset, yhteiset henkilökuntatilaisuudet, lahjat ja arvonimet. Myös työajan jousto, osa-aikatyö ja osa-aikaeläke, pitkät vuosilomat, mahdollisuus vuorotteluvapaaseen sekä etätönn tekeminen ovat henkilöstölle myönnettäviä etuja.

Hakosen ym. (2005) mukaan Suomessa käytetään organisaatioissa etuihin huomattavia summia vuosittain, mutta jostain syystä asia on työntekijöiden keskuudessa usein aliarvostettua. Yrityksissä saattaa jopa olla unohtunut, että kyseessä on etuus – ei itsestäänselvyys. Saavutettuja vanhoja etuja ei osata arvostaa rahallisesti, eikä ymmärretä, että työnantajan ei olisi pakko kyseisen edun myöntämistä jatkaa. Organisaatioiden olisikin hyvä välillä muistuttaa henkilöstöään etujen arvosta, jokainen voisi itse todeta ja laskea käytössään olevien etujen rahallisen arvon.

Hakonen ym.(2005) ehdottavat, että henkilökunnan mielipidettä kannattaa kysyä silloin, kun on tarve uudistaa etuja. Usein henkilökunta toivoo jotain uutta ja ennen kokematon. Nykyisenä suuntauksena on kehittää elämisen järjestämiseen ja jaksamiseen liittyviä etuja. Työntekijät arvostaisivat esimerkiksi lasten- tai kodinhoitoon liittyviä etuja. Työnantajan kannattaakin olla selvillä siitä, mitä olemassa olevia etuja omassa organisaatiossa arvostetaan, mitkä vaikuttavat korvattavilta ja mitä toiveita pitäisi ottaa huomioon. Näin voitaisiin etujen valikoimaa muuttaa aina silloin tällöin siihen suuntaan, mikä henkilökuntaa eniten kiinnostaa.

Hakonen ym. (2005) muistuttavatkin, että henkilöstöetujen järjestämiseen ja hallinnoimiseen kannattaa myös panostaa erityisesti rekrytoinnin, hyvän henkilöstön pysyvyyden ja hyvinvoinnin kannalta. Lakisääteisiä, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoon liittyviä etuja työnantajan odotetaankin järjestävän, mutta muut edut ovat myös toivottuja. Työntekijät odottavat työnantajan järjestävän niitä osana työstä saatavaa korvausta ja etuja vertaillaan varsinkin silloin, kun tehdään päätöstä työpaikan vaihtamisesta. Hyvät edut tukevat yrityksen strategiaa, työntekijät pitävät niitä arvossa ja ne ovat työnantajalle verotuksellisesti kannattavia. Hyvät edut ovat myös arvostettu kilpailutekijä työmarkkinoilla.

Etujen verotusta säätelee tuloverolaki. Hakonen ym. (2005) mainitsevat, että verovapaista etuja ovat tavanomaiset henkilökuntaedut, jotka koskevat koko henkilökuntaa. Verovapaiksi on erikseen säädetty mm. työterveyshuolto, henkilökunta-alennus tai muu vähäinen lahja. Verovapaista ovat myös virkistys- ja harrastustoiminta, liikuntaselitteet sekä työsuhdematkalippu verottajan myöntämään rajaan asti. Etujen verotuksessa tulee muistaa, että veronalaista on kaikki raha ja rahanarvoinen, jota ei ole säädetty verovapaaksi. Verottoman edun on myös aina täytettävä määritelmät tavanomainen ja kohtuullinen.

Tutkimuksessa kaupungin työntekijöiltä pyydettiin myös vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitä etuja on käytetty viimeisen parin vuoden aikana, minkälaisia etuja haluttaisiin lisää, arvos-

tetaanko niitä osana palkkaa ja onko sellaisia etuja, jotka työntekijöiden mielestä ovat jopa jokseenkin turhia?

3.2 Etujen vaikutus työmotivaatioon

Suomalainen työelämä on monien kansainvälisten vertailevien tutkimusten mukaan motivaatiokriisissä. Suomessa normaaliin eläkeikään asti töissä jaksava ja pysyvä henkilö alkaa olla jo harvinaisuus. Työssä viihdytään huonosti. Liian monen mielestä työnteko on pakonomaista puurtamista. Tutkimuksen mukaan suurimmiksi ongelmiksi työelämässä koetaan kiire, vähäinen palaute, työn vähäinen palkitseminen, esimiesten vähäinen tuki, epäoikeudenmukainen kohtelu ja töiden heikko organisointi. (Joutsenkunnas-Heikurainen, 1996, 95)

Joutsenkunnas ja Heikurainen (1996) muistuttavatkin, että palveluyrityksessä työmotivaatiolla on tärkeämpi merkitys kuin tuotantolaitoksessa. Palveluyrityksen työntekijät ja asiakkaat ovat tiiviisti toistensa kanssa vuorovaikutuksessa koko palvelutapahtuman ajan. Jos työntekijällä on huono työmotivaatio, se heijastuu hyvin helposti myös asiakaspalvelun laatuun. Asiakas huomaa työntekijän huonon asenteen ja tämä näkyykin jatkossa siinä, että toista kertaa asiakas ei asioi kyseisessä yrityksessä. Hyviin tuloksiin palveluyrityksessä tarvitaan kykyjä, motivaatiota sekä hyvä työskentely-ympäristö. Näiden osioiden yhteistyöllä syntyy paras tulos.

Hyppänen (2007) selvittää motivaatiotekijöitä, joita on tutkittu vuonna 2004 Helsingin kaupakorkeakoulussa. Tutkimuksessa nousivat esille erot sisäisissä ja ulkoisissa motivaatiotekijöissä. Sisäisiä motivaatiotekijöitä olivat mm. itsensä toteuttamisen tunne työssä, vapauden tunne ja oivalluksen kautta syntyä ilo. Ulkoisia motivaatiotekijöitä olivat raha, edut ja asema. (Hyppänen R. 2007,130). Tutkimuksessa havaittiin, että innostavaksi ja tärkeäksi asiaksi työmotivaation kannalta, varsinkin oman alansa asiantuntijoiden mielestä, nousi työkaverit, yhteistyö ja hyvä tiimi. Työn tulee olla mielekästä ja työntekijät kokevat innostavana myös uuden oppimisen ja oman asiantuntemuksen kehittymisen. Myös tulosten aikaansaaminen ja palaute koettiin positiivisena.

Samaisessa tutkimuksessa löydettiin Hyppäsen (2007) mukaan myös työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä. Heikentäviä tekijöitä oli sekä johtamisessa ja organisoinnissa että työn sisällössä. Motivaatiota alentavat myös epämääräiset työtehtävät ja toistuvat muutokset. Niin ikään päätösten perustelemattomuus ja esimiehen tietämättömyys asioissa heikentävät työmotivaatiota.

Työn merkitys ja vaikuttavuus sekä sellaiset hetket, joista työntekijät voivat tuntea ylpeyttä työstään ja aikaansaannoksistaan ovat niitä, jotka nostavat motivaatiota. Työntekijät haluavat vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisöön sekä osallistua päätöksentekoon niiltä osin kuin se on mahdollista. Nämä asiat sitouttavat työntekijöitä yritykseen ja sitoutuneisuutta lisää vielä oikeanlainen palkitseminen.

Voisiko työntekijöitä innostaa sisäisten motivaatiotekijöiden lisäksi palkitsemisen ja sen piiriin kuuluvien hyvien henkilöstötietojen avulla pitempiin työurii? Tutkimuksissa on löydetty teki-
jöitä, jotka vaikuttavat haluun päästä ennen aikaiselle eläkkeelle. Näitä ovat muun muassa takana oleva pitkä työura, hyvä taloudellinen tilanne, eläkeputken houkuttelevuus, epävarmuus työsuhteen jatkamisesta sekä ikäsyryntä ja ikääntyneen leima työyhteisössä. Esimiehenä voi edesauttaa työssä pysymistä edistämällä työssä jaksamista erilaisin joustavin työaikajärjestelyin, huolehtimalla osaamisesta, osoittamalla arvostusta kokenutta työntekijää kohtaan, erilaisuuden johtamisen keinoin ja huolehtimalla hyvästä ilmapiiristä. Ikäjohtamista voidaan parantaa muuttamalla asenteita ja korjaamalla vallitsevia virheellisiä ennakkokäsityksiä. (Hyppänen 2007, 168)

Kaupungin työntekijöistä eläkkeelle siirtyvien henkilöiden keski-ikä on noin 62 vuotta. Koska toivottavaa olisi, että työntekijät tulevaisuudessa pysyisivät työssään 65-68 –vuotiaiksi, tulee kaupungin pyrkiä toimimaan niin, että se pystyy tarjoamaan monipuolisten työtehtävien, hyvän työilmapiirin ja onnistuneen esimiestoiminnan lisäksi muitakin työmotivaatiota lisääviä etuja. Valtakunnallisella tasolla eläketurvakeskuksen työryhmä miettii keinoja eläköitymisiään nostamiseksi ja työurien pidentämiseksi. Seuraavan kymmenen vuoden aikana tulee myös Taloushallintopalvelusta jäämään eläkkeelle huomattava osa työntekijöistä ja erittäin tärkeää olisikin saada vanhat hyvät työntekijät pysymään talossa pitempään. Lisäksi alalle tulisi saada uusia, koulutettuja ja osaavia henkilöitä.

Opinnäytetyön tutkimuksessa haluttiin lopuksi saada selville vaikuttavatko työnantajan myöntämät edut työntekijöihin niin paljon, että työssäoloaikaa haluttaisiin pidentää yli sallitun eläkkeelle siirtymisen jälkeenkin.

4 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Heikkilä (2004) toteaa, että tutkimus on luovaa prosessia. Se voi olla teoreettista tutkimusta, jossa käytetään valmiina olevaa tietomateriaalia, tai se voi olla empiiristä eli havainnoivaa tutkimusta. Tutkimuksen eri vaiheet muodostavat yhdessä tutkimusprosessin. Suurissa tutkimuk-

sisä voi olla mukana useampikin tekijä, mutta pienemmissä on mukana yksi henkilö, joka vastaa koko prosessista ja sen johdonmukaisesta etenemisestä. Tutkimussuunnitelman, joka ensin laaditaan, tulee sisältää yksityiskohtaisia tietoja kaikista tutkimuksen toteutukseen vaikuttavista asioista. Suunnitelmasta selviää, mitä ja miksi tutkitaan, minkälaista aineistoa käytetään ja miten tämä aineisto hankitaan. Tutkimussuunnitelmaan sisältyy myös budjetti ja aikataulu. Empiirissä tutkimuksessa tulee olla mukana tutkimusongelma, aineisto ja menetelmä.

Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen konkreettisia aineiston hankinta ja analyysimetodeja tai -tekniikoita, jotka voidaan puolestaan luokitella laadullisiin (kvalitatiivisiin) ja määrällisiin (kvantitatiivisiin) menetelmiin. Tutkimusmenetelmiä valittaessa on hyvä pitää mielessä, että ratkaisujen tulisi seurata tutkimusongelmasta. Täytyy siis miettiä mitkä ovat ne aineistot, joiden avulla saa parhaiten tietoa tutkimuskohteesta, ja mitkä ovat ne tutkimustekniikat, joilla saan tiedon parhaiten "irti" aineistosta. (Saukkonen P. 2010)

Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta riippuu, kumpi lähestymistapa sopii paremmin. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2004,16).

4.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja toteutusprosessi

Helsingin kaupunki on Suomen suurin kunta-alan työllistäjä. Vuonna 2008 oli kaupungin palveluksessa 38915 henkilöä, joista vakinaisen henkilökunnan osuus oli 82,9%. Loput työntekijöistä oli joko määräaikaista työntekijöitä, työllistettyjä tai Seuren² kautta palkattua lyhytaikaista työvoimaa. Naisten osuus kaupungin henkilöstöstä on yli 70% .

Kaikkien työntekijöiden keski-ikä on lähes 45 vuotta, vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä on 52-vuotiaat ja eläkkeelle lähdetään keskimäärin jo hieman yli 62 vuoden iässä.

Yli 70 % kaupungin työntekijöistä maksaa myös veronsa Helsingin kaupungille, 15 % henkilökunnasta tulee muualta pääkaupunkiseudulta ja loput 15 prosenttia muista kunnista esimerkiksi Hyvinkäältä, Järvenpäästä ja Keravalta. (Henkilöstöraportti 2008)

² Seure on pääkaupunkiseudun kaupunkien oma henkilöstöpalveluyhtiö, joka tarjoaa lyhytaikaisia sijaisuuksia esimerkiksi kouluissa, päiväkodeissa, sairaaloissa ja terveyskeskuksissa.

Taloushallintopalvelu (Talpa) on Helsingin kaupungin omistama liikelaitos, joka tuottaa talous- ja palkkahallinnon palveluja Helsingin kaupunkikonsernille. Taloushallintopalvelu –liikelaitos kuuluu kaupunginjohtajan toimialaan. Virastossa työskentelee noin neljäsataa työntekijää ja henkilöstön ikärakenne noudattelee samaa linjaa muun kaupungin kanssa eli mediaani on 52 vuotta. Tämä liikelaitos sijaitsee Helsingissä Sörnäisten Rantatiellä hyvien kulkuyhteyksien päässä. Suurin osa työntekijöistä on naisia, jotka kulkevat päivittäisen työmatkansa julkisilla kulkuvälineillä.

Tutkimuksella haluttiin selvittää, kuinka paljon ja miksi Taloushallintopalvelun työntekijät haikivat työsuhdematkalippuetuutta sekä käyttivät hyväkseen muita kaupungin tarjoamia etuja. Mistä syystä kaikkia saatavilla olevia etuja ei hyödynnetä täysimääräisesti? Tutkimuskysely lähetettiin sähköpostilla Taloushallintopalvelun 390 työntekijälle.

Kysymyksiä ja väittämiä esitettiin 38 kappaletta. Näiden lisäksi oli jätetty seitsemän avointa kohtaa, joihin sai kertoa vapaasti ajatuksiaan ja mielipiteitään kyseisestä asiasta. Lopuksi oli vielä annettu mahdollisuus kertoa mielipiteensä sekä kaupungin henkilöstöeduista että tämän tutkimuksen hyödyllisyydestä ja mielekkyydestä. Tutkimuksessa mukana olevat henkilöstöedut ovat verovapaita etuja ja ne olivat Helsingin kaupungin työntekijöiden haettavissa joulukuussa 2009. (Liite 4)

Kysely toteutettiin Digium Enterprise – palautteenhallinta- ja tiedonkeruuohjelmistoa apuna käyttäen. Kysely saatekirjeineen (liite 1) lähetettiin Taloushallintopalvelun henkilökunnalle henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin. Kysymykset ja väittämät (liite 2) laadittiin yksinkertaisiksi ja selkeiksi, jotta mahdollisimman moni pystyisi helposti työnsä ohessa vastaamaan kyselyyn. Kyselyssä käytettiin sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Lisäksi kysymyssarjan jälkeen jätettiin avoin kenttä, johon työntekijät saivat kirjoittaa omia mielipiteitään ja toiveitaan.

Tutkimuksen tunnepitoisten asenteiden mittaamiseen esitettiin väittämiä. Vastausvaihtoehtona oli Likertin 4-portainen asteikko, jossa vastaaja sai valita hänen omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan kohdan. 4-portainen asteikko valittiin, koska ei haluttu neutraalia, ”ei sama eikä eri” –mielipidettä. Vastaaja pystyi kuitenkin etenemään kyselyssä jättämällä vastauskohdan tyhjäksi, jos ei osannut sanoa mielipidettään. Tuloksia analysoitaessa ohjelma kirjasi tyhjät kohdat puuttuviksi arvoiksi.

Asteikon vaihtoehdot ja niiden numeeriset vastineet olivat:

- | | |
|---------------------------|---|
| ○ täysin samaa mieltä | 4 |
| ○ jokseenkin samaa mieltä | 3 |
| ○ jokseenkin eri mieltä | 2 |
| ○ täysin eri mieltä | 1 |

Lomakkeen ja kysymysten suunnittelussa käytettiin apuna alan kirjallisuutta. Holopainen, Tenhunen, Vuorinen (2004) mukaan tutkimusta suunniteltaessa on välttämätöntä pitää koko ajan mielessä se tiedon tarve ja tutkimustehtävä, minkä tähden tutkimus suoritetaan. Kerättyä aineisto analysoitaessa ei enää voida saada vastauksia sellaisiin kysymyksiin, joihin liittyvää tietoa ei kerätyssä havaintoaineistossa ole.

Sähköisen lomakkeen suunnitteluun ja toteutukseen käytettiin aikaa neljä viikkoa ja kysely lähetettiin testiryhmälle viikko ennen sen julkaisua. Testiryhmä ei ollut etukäteen tutustunut tutkimukseen, joten testauksessa tarkistettiin kysymyksien ymmärrettävyys ja helppolukuisuus sekä vastaamiseen tarvittava aika. Testihenkilöiden kanssa myös keskusteltiin, sillä kuten Heikkilä (2004) kirjassaan toteaa, on hyvä keskustella joidenkin kohderyhmään kuuluvien kanssa, jotta saa hyödyllistä tietoa tutkimuslomakkeen kysymysten sisällön ja muodon täsmentämiseksi.

Sähköposti on hyvin hektinen viestintäväline. Viesti tavoittaa pikaisesti ja samanaikaisesti useita satoja henkilöitä, mutta vastaavasti sen elinkaari on hyvin lyhyt ja uudet saapuvat viestit jättävät sen nopeasti varjoonsa. Tutkimuksen toimeksiantosopimus allekirjoitettiin 4.11.2009 ja kysely julkaistiin ja lähetettiin työntekijöille aamulla 2.12.2009. Kysely lähetettiin 390 työntekijälle ja ensimmäisen päivän aikana vastauksia tuli jo lähes kahdeksankymmentä kappaletta. Seuraavan päivän aikana vastauksia tuli noin viisikymmentä ja sen jälkeen enää muutaman kappaleen päivävauhdilla. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa ja linkki suljettiin 16.12.2009. Vastauksia saatiin Digium -ohjelman kautta 146 kappaletta, vastausprosentiksi tuli 37,7 %. Lisäksi yksi vastaus lähetettiin tutkimuksen tekijän sähköpostiin. Sähköpostiin tullessa vastauksessa ilmoitettiin lyhyesti etujen olevan hyviä, mutta tätä vastausta ei tuloksia analysoitaessa voitu aineistossa ottaa huomioon.

4.2 Tutkimuksen analysointimenetelmät

Kyselyn tulokset purettiin käyttäen apuna PASW Statistics – ohjelmaa (SPSS Windows), joka on tilastolliseen analysointiin tarkoitettu ohjelmisto. Muuttujien välisten riippuvuuksien selvittämisessä mainitsee Heikkilä (2004), että tavallisin käytettävä mitta kahden muuttujan väliselle

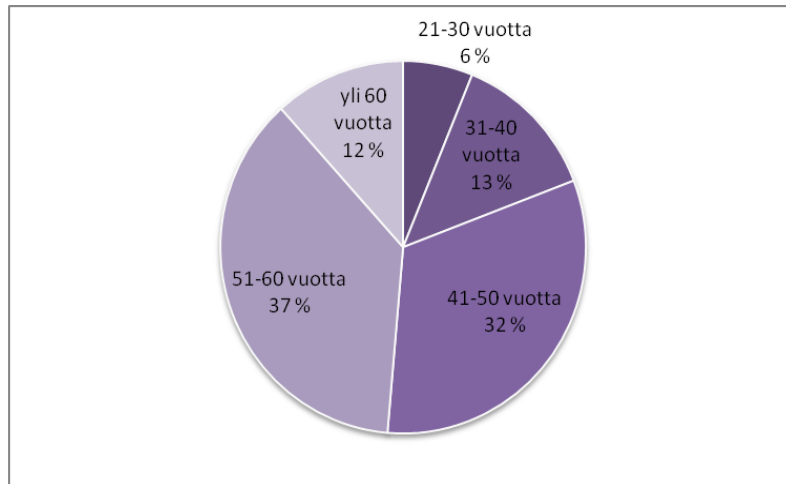
riippuvuudelle on Pearsonin korrelaatiokerroin. Jos muuttujat ovat järjestysasteikon tasoisia, voidaan käyttää myös Spearmanin korrelaatiokertoimia. Korrelaatiokertoimella voidaan tutkia vaikkapa iän vaikutusta annettuihin mielipidearvoihin tai kuten esimerkiksi tässä tutkimuksessa selvittää, vaikuttaako työvuosien määrä siihen, miten tärkeänä ja hyödyllisenä pitää työsuhde-matkalippuetua. Korrelaatiokerroin vaihtelee -1 ja +1 välillä ja se mittaa vain lineaarista riippu-vuutta. Korrelaatiokertoimesta ei kuitenkaan käy ilmi, millä tavoin riippuvuus ja yhteys muo-dostuvat. Kun korrelaatiokertoimen arvo on yli 0,3 (+ tai -)voidaan puhua tilastollisesti mer-kitsevästä riippuvuudesta.

Myös ristiintaulukoinnilla voidaan Heikkilän (2004) mukaan selvittää kahden luokitellun muut-tujan välistä yhteyttä. Tutkitaan, millä tavalla ne vaikuttavat toisiinsa. Ristiintaulukoinnilla voi-daan tutkia onko esimerkiksi työntekijän koulutuksella yhteyttä siihen, minkä ikäisenä hän ha-luaisi jäädä työstään eläkkeelle. Valmiin taulukon eri soluista voidaan tarkastella, miten toive on jakautunut eri koulutuksen omaavien työntekijöiden kesken. Jos ristiintaulukoinnista halutaan saada vielä selville, onko muuttujien välillä riippuvuutta, tulee testaus tehdä khiin neliö –testin avulla.

Ikäryhmien ja työntekijöiden työssäolovuosien vaikutusta asenteisiin tutkittiin Kruskal-Wallis -testillä. Testattaviksi valittiin kysymykset julkisen liikenteen ekologisuus, työmatkasetelin 10 euron arvo sekä työmatkasetelietuuden tärkeys ja hyödyllisyys. Lisäksi testattiin muuttujien mielipide-erot etujen riittävydestä, etujen tasapuolisesta saatavuudesta sekä etujen tiedotuk-sesta. (Liite 6 ja 7). Kruskal-Wallis –testiin päädyttiin, koska se on ei-parametrinen testi, joka ei aseta suuria vaatimuksia muuttujien mitta-asteikolle. Tällä testillä ei testata muuttujien välisiä yhteyksiä vaan sitä, missä asioissa taustamuuttujien vastauksissa on mielipiteissä löytynyt eroa-vaisuuksia. Jos kyseisen testin muuttujien välinen merkitsevyystaso eli Sig arvoksi saadaan alle 0,05 eli 5 % , voidaan päätellä, että taustamuuttujien vastauksissa on ollut eroavaisuuksia. Kruskal-Wallis –testillä testattiin myös, miten mielipiteet etujen vaikutuksesta eläkkeellä läh-töön erosivat eri koulutustaustan omaavien työntekijöiden välillä. (Liite 8)

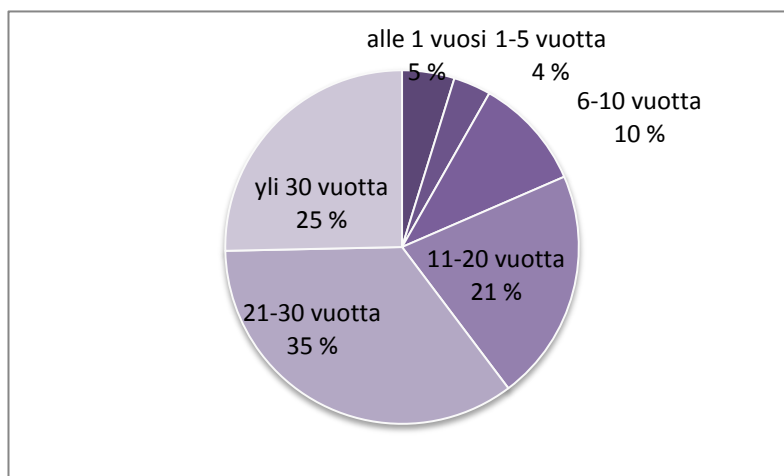
5 Tutkimustulokset

5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot



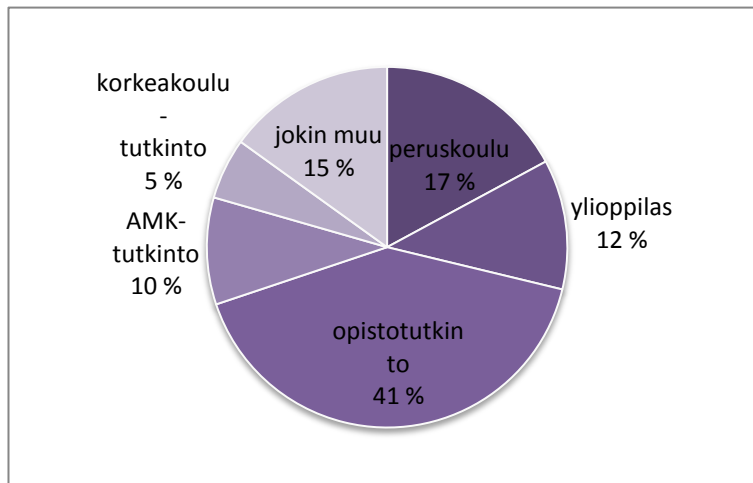
Kuvio 2. Vastaajat ikäryhmittäin

Tutkimukseen vastasi 146 henkilöä. Suurin vastaajaryhmä oli 51-60 –vuotiaat. Lähes yhtä suuri osuus vastaajista oli 41-50 –vuotiaat. (Kuvio 2)



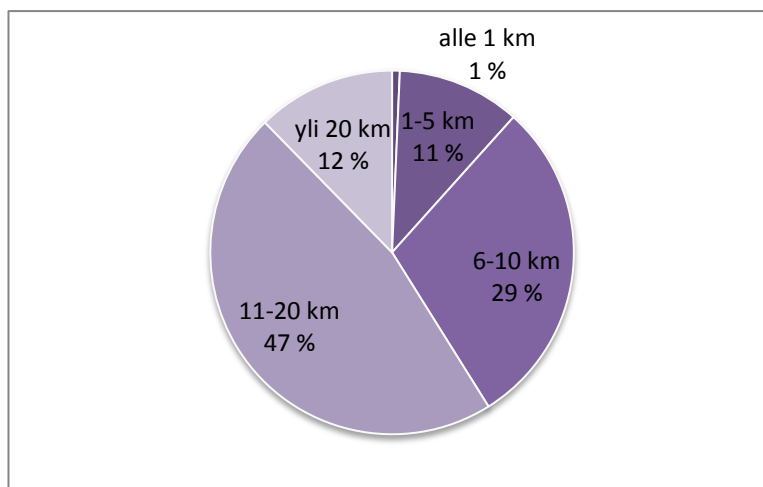
Kuvio 3. Työvuosien määrä

Viidellä prosentilla vastaajista oli työvuosia alle 1 ja neljällä prosentilla 1-5 vuotta. Yli kolmanneksella vastaajista työvuosia on takanaan 21-30 vuotta. Työvuosissa huomioitiin Helsingin kaupungin lisäksi myös muut työnantajat. (Kuvio 3)



Kuvio 4. Koulutustaso

Peruskoulun on käynyt vastaajista 17 %, ylioppilaita on 12 %, opistotutkinnon suorittaneita on 41 % ja AMK-tutkinnon 10 % työntekijöistä. Korkeakoulututkinto on 5 %:lla vastaajista. Jokin muu –kohdassa mainittuja muita koulutustasoja olivat keskikoulu, merkanti, kauppakoulu, taloushallinnon ammattitutkinto, ammattikoulu, toisen asteen koulutus, kansakoulu, Helsingin kaupungin toimistokoulu sekä yo-merkonomi. (Kuvio 4)



Kuvio 5. Työmatkan pituus km

Työmatkan pituus on alle kilometrin yhdellä prosentilla työntekijöistä, 1-5 kilometrin päästä tulee 11 % vastanneista ja 6-10 kilometrin matka on lähes kolmanneksella työntekijöistä. Suurin osa eli lähes puolet vastanneista tulee 11-20 kilometrin päästä. Yli 20 kilometrin työmatkoja tekee 12 % tutkimukseen vastanneista työntekijöistä. (Kuvio 5)

Kyselyyn vastanneista 95 % on naisia ja 5 % miehiä. (Liite 2/kysymys 4).

Suurin osa vastaajista eli 96 % tekee kokoaikaista työaika, osa-aikaista työpäivää tekee 2 % henkilöstöstä ja osa-aikaeläkkeellä on 2 % työntekijöistä. (Liite 2/kysymys 5)

Taulukko 2. Työmatkoihin käytettävä matkalippu

	Käyttäjät	Prosentti
Helsingin sisäinen matkalippu	117	80,1
Seutulippu	12	8,2
Yleiskausilippu	3	2,1
Asiointilippu	2	1,4
Oma auto	8	5,5
Jokin muu	4	2,7
Yhteensä	146	100%

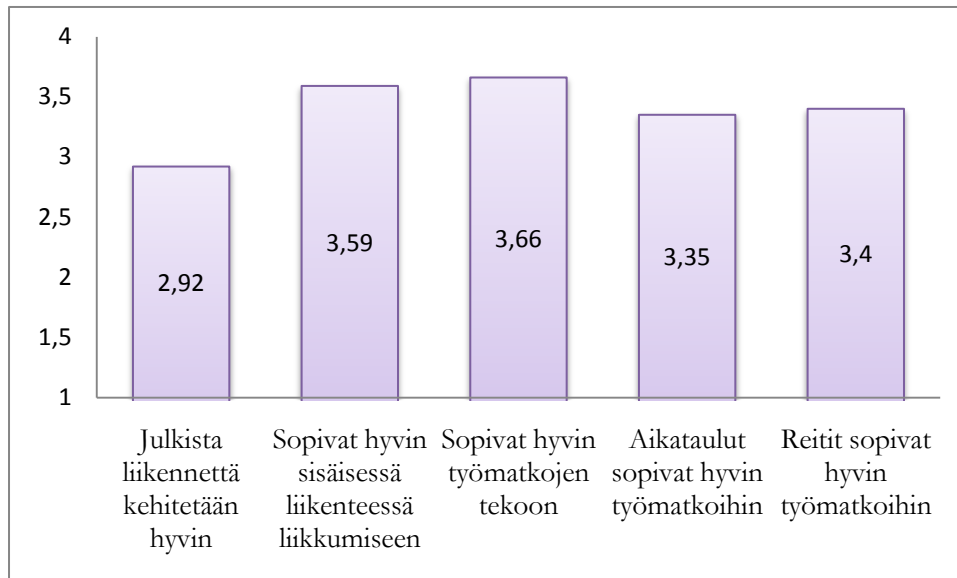
Kun vastaajille annettiin vaihtoehtoja ja kysyttiin, minkälaista matkalippua käytät työmatkoihisi, yli 80% työntekijöistä kertoo käyttävänsä Helsingin sisäistä matkalippua. Seutulipulla kulkee hieman yli 8% työntekijöistä ja 2 % käyttää pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuville tarkoitettua yleiskausilippua. Työnantajan myöntämällä asiointilipulla kulkee 1 % vastaajista. Ainoastaan 9 % vastanneista ei käytä julkisia kulkuvälineitä työmatkoillaan. Omalla autolla kulkee lähes 6% vastaajista, kävellen tai muulla keinolla tulee töihin 3 %.(Taulukko 2)

Taulukko 3. Sukupuolten ero työmatkaseteleiden käytössä vuonna 2009

		Sukupuoli		
		nainen	mies	Yhteensä
Käytitkö seteleitä vuonna 2009?	Kyllä	110	7	117
		79,1%	100,0%	80,1%
	En	29	0	29
		20,9%	0%	19,9%
Yhteensä		139	7	146
		100%	100%	100%

Taloushallintopalvelussa lukumääräisesti suurin osa työntekijöistä on naisia. Naisista 21 % ei käyttänyt vuonna 2009 työmatkaseteleitä. Kyselyyn vastanneista miehistä sen sijaan kaikki hakivat kyseisen työsuhtematkalippuedun ja saivat käyttöönsä työmatkaseteleitä. (Taulukko 3)

5.2 Julkisen liikenteen toimivuus



Kuvio 6. Julkisen liikenteen ja liikennevälineiden toimivuus

Tutkimuksen kysymyksissä numero 8-12 (liite 2) esitettiin työntekijöille väittämiä julkisen liikenteen toimivuudesta. Vastajat saivat kertoa, kuinka hyvin väittämiä vastasi juuri heidän mielipidettään asiasta. Likertin asteikolla 4 kuvaa mielipidettä ”täysin samaa mieltä”, 3 on ”jokseenkin samaa mieltä”, 2 on ”jokseenkin eri mieltä” ja 1 ”täysin eri mieltä”. Kaikkien vastauksien keskiarvot ovat melko korkeita, eniten samaa mieltä vastajat olivat väittämän ”Julkiset liikennevälineet sopivat hyvin työmatkojen tekoon” paikkansa pitävyydestä. Alhaisimman keskiarvon sai ”Julkista liikennettä kehitetään mielestäni hyvin”. Julkisen liikenteen toimivuus on saanut kokonaisuudessaan melko hyvän arvosanan. (Kuvio 6)

Korkeimman keskiarvon saaneet väittämät ovat myös keskihajonnaltaan matalimmat. Tämä tarkoittaa, että vastajat ovat olleet asiassa melko yksimielisiä. Mitä matalampi on keskihajonta, sitä enemmän on vastauksissa ollut yksimielisyyttä. (Liite 3)

Vaikka vastajat olivat julkisen liikenteen toimivuuteen varsin tyytyväisiä, avoimissa vastauksissa löytyi huomautettavaa mm. matka-ajoista ja myöhästelyistä, kaluston kunnosta sekä vuorojen väliin jäämisestä. Yli puolet julkisen liikenteen toimivuutta koskeviin kysymyksiin vastan-

neista oli sitä mieltä, että julkinen liikenne toimii suhteellisen hyvin. Metroon ja lähijuniin oltiin tyytyväisiä ja muutenkin julkinen liikenne koettiin turvalliseksi, toimivaksi ja käteväksi.

Vaikka liikenne toimiikin pääsääntöisesti hyvin, olivat vastaajat kuitenkin usein sitä mieltä, että aikatauluissa ja vuoroväleissä – varsinkin ruuhka-aikoina – on parantamisen varaa. Lähes puolet vastanneista oli sitä mieltä, että vuoroja jää liikaa välistä, aikataulut eivät pidä ja huonosti toimivat jatkoyhteydet aiheuttivat harmia työmatkoilla. Vuorovälejä toivottiin myös tiheimmiksi ruuhka-aikoina. Lisäksi moitittiin julkisen liikenteen toimivuutta kaupungin niillä alueilla, joilla on paljon työpaikkoja. Ruuhka-aikoina näiden alueiden kulkuvälineitä käyttää lukuisat työmatkalaiset ja joinain aamuina jopa työpaikalle pääsy hidastuu, kun täydet bussit ajavat pysähtymättä pysäkin ohi. HKL:n ajojärjestäjien toivottiin ottavan paremmin huomioon ruuhka-ajan matkustajat.

Aikatauluihin toivottiin porrastusta; nyt usein käy niin, että ”rautatieasemalta tuntuu lähtevän kaikki bussit yhtä aikaa – jos myöhästyy yhdestä, myöhästyy kaikista”. Vaikka matkan tekemiseen voisi käyttää useampaakin linjaa, ”ärsyttää että ne (bussit) tulevat aina peräkanaa kuin köyhän talon porsaas ja joutuu silti odottamaan”. Todettiin myös lippujen hintojen olevan sitä luokkaa, että pitäisi pystyä huolehtimaan paremmin junien ja bussien aikatauluissa pysymisestä. Myös metron ja metroasemalta lähtevän jatkovuoron toivottiin täsmäävän paremmin. ”Kun metro saapuu metroasemalle, näkyy bussin perävalot mennessään ja odottamista on liikaa”.

Aikataulujen lisäksi eniten negatiivista palautetta sai kaluston kunto. Vastausten perusteella ”jatkuva kilpailutus on tehnyt tehtävänsä eli julkisen liikenteen toimijat ovat tilanteessa, että vuoroja jää välistä ajamatta. Kalusto on sen kuntoista ettei muualla Euroopassa pääkaupungeissa bussit ole tämän näköisiä/kuntoisia”. Kolmasosassa vastauksia valitettiin julkisen liikenteen kaluston olevan vanhaa, huonokuntoista ja epäsiistää; ovista vetää, pakkaskeleillä on kylmä ja sateella tulee vesi sisälle penkeille asti. ”Rahalla saa vastineeksi likaiset, rikkinäiset ja ahtaat bussit, mutta autottomana pakko käyttää niitä”. Vastauksissa ihmeteltiin myös, miksi nämä rikkinäiset ja huonokuntoiset bussit ovat juuri työmatkaliikkuville?

Yksi vastaaja kiteytti Helsingin julkisen liikenteen toimivuuden napakasti:

”Matka sujuu, jos kalusto kestää.”

Ainoastaan muutama yksittäinen vastaaja antoi huonon arvosanan kuskien ajotyylistä (kaahaa-va, musiikki pauhaa liian lujaa), bussien ääniongelmasta (suhina, häiritsevät pysäkkiäännet, muun liikenteen kovat äänet) tai kuljettajista (joka vuorolla eri kuski, toiset kuin myrkynsyöneitä).

Parannuksia toivottiin myös poikittaislinjoille sekä viikonloppu- ja ilta-aikatauluihin. ”Julkisen liikenteen palvelut pitäisi saada paremmin myös meidän asutusalueilla asuvien ulottuville ja poikittaisliikennettä olisi lisättävä. Pitkä työmatka muuttuisi hieman helpommin siedettäväksi, jos sen voisi taistaa yhdellä kulkuneuvolla kolmen sijasta”. Vastaajien mielestä Helsingin sisäinen liikenne toimii melko hyvin, mutta Kehä III:n ulkopuolella olisi kehittämistä. Lisäksi oikeudenmukaiseksi vaihtoehdoksi hinnoittelussa koettaisiin myös vyöhykelippu.

Vastaajille esitettiin myös väittämä siitä, käyttääkö hän julkisia kulkuvälineitä ekologisuuden takia. Lähes 40% vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 45% oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Noin 11% vastanneista oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja hieman yli 4% oli väittämästä täysin eri mieltä. Kysymyksen asettelusta johtuen nämä 15 %, jotka ovat jokseenkin tai täysin eri mieltä eivät vastanneet, etteikö julkinen liikenne olisi ekologista, vaan ettei ekologisuus ole syy, miksi käyttää sitä. (Taulukko 4)

Taulukko 4. Käytän julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto

	Vastaajien lukumäärä	Vastaajien %-osuus
täysin eri mieltä	6	4
jokseenkin eri mieltä	15	11
jokseenkin samaa mieltä	62	45
täysin samaa mieltä	55	40
Yhteensä	138	100%

Ekologisuuteen otettiin jonkin verran kantaa avoimissa vastauksissa. Muutaman vastaajan mielestä julkinen liikenne on ympäristöystävällinen vaihtoehto, eikä autoa edes tarvitse. Jonkun mielestä taas työmatkoihin ei ole tarjolla muuta vaihtoehtoa kuin julkinen liikenne.

” Toimii erittäin hyvin, ainakin Helsingin sisäinen. On jopa vara valita vaihtoehtoista kullekin päivälle sopivin. Poikkeuksen tekevät poikkeavat sääolosuhteet, silloin tuntuu että ainakin bus-siliikenne menee täysin sekaisin. Yleisesti ei valittamista, paitsi joskus on pelottavia tai uhkaavia tilanteita matkan varrella. Moni pääkaupunkiseudulla autolla työmatkansa kulkeva voisi harkita vaihtoa julkisiin. Vähenisi ilmaston saasteet ja mitä enemmän porukat käyttäisi julkisia, niin voisi vastaavasti matkalippujen hinnatkin alentua. Verottaja voisi kannustaa ihmisiä käyttämään työmatkoihin enemmän julkisia kulkuvälineitä ja se voisi taas näkyä työmatkaseteleiden summassa korkeampana. ”

”Pääkaupunkiseudun julkinen liikenne on toimiva vaihtoehto niille, jotka ovat kiinnostuneita ympäristöstään. Julkista liikennettä tulee edelleen kehittää yksityisautoilun vähentämiseksi.”

”Julkisella pääsee Helsingissä liikkumaan kätevästi, omaa autoa täällä ei tarvitse. Muutettuani tänne luovuinkin autosta kokonaan.”

”Koska parkkipaikat ovat niukat se on oikeastaan ainoa vaihtoehto. Lisäksi työmatkat ovat nopeempia, kun kaikki eivät tule omilla autoilla. Julkinen liikenne on tosi jees!”

Ristiintaulukoinnilla tarkasteltiin, vaikuttaako vastaajan ikä siihen, kuinka ekologisena vaihtoehtona hän pitää julkisia liikennevälineitä?

Taulukko 5. Julkinen liikenne on ekologinen vaihtoehto ikäryhmittäin

		Ikäryhmä					
		21-30	31-40	41-50	51-60	yli 60	Yht.
		vuotta	vuotta	vuotta	vuotta	vuotta	
Käytän julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto	täysin eri mieltä	1	2	0	3	0	6
		11,1%	11,8%	0%	5,8%	0%	4,3%
	jokseenkin eri mieltä	2	2	8	1	2	15
		22,2%	11,8%	18,6%	1,9%	11,8%	10,9%
	jokseenkin samaa mieltä	4	7	19	25	7	62
		44,4%	41,2%	44,2%	48,1%	41,2%	44,9%
	täysin samaa mieltä	2	6	16	23	8	55
		22,2%	35,3%	37,2%	44,2%	47,1%	39,9%
Yhteensä		9	17	43	52	17	138
		100%	100%	100%	100%	100%	100%

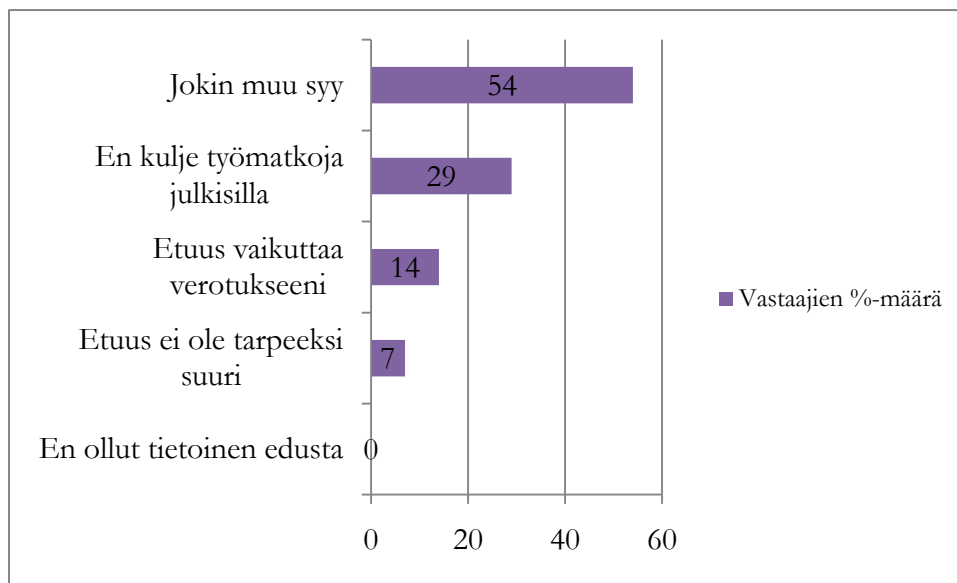
Julkisen liikenteen käyttämistä ekologisena vaihtoehtona väittämän kanssa olivat eniten samaa mieltä vastaajat ikäluokissa 51-60 -vuotiaat sekä yli 60 -vuotiaat. Nuoremmat ikäluokat ovat useammin sitä mieltä, ettei ekologisuus ole se syy, miksi julkista liikennettä käytetään. Enemmistö vastaajista oli kuitenkin jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he käyttävät julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto. (Taulukko 5)

Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla voidaan selvittää, että mielipiteissä ei ole tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta eri ikäryhmien välillä. (Liite 9.1)

5.3 Työsuhdematkalippuedun hyödyntäminen

Tutkimuksessa pääongelmana pohdittiin syitä, miksi työntekijät eivät aina hyödynnä etuja, mitä työnantaja heille tarjoaa. Tutkimuksessa mukana olleen viraston henkilökunta oli kuitenkin hyödyntänyt työsuhdematkalippuetua käytettävissä määrin.

Vuonna 2009 työsuhdematkalippuetua haki 80 % Taloushallintopalvelun työntekijöistä ja saman verran vastanneista oli laittanut hakemuksen työmatkaseteleistä myös vuodelle 2010. Loput 20 % vastaajista eivät olleet käyttäneet etua eivätkä myöskään hakeneet sitä tulevalle vuodelle. (Liite 2/kysymykset 15 ja 18)



Kuvio 7. Miksi työsuhdematkalippuetua ei ole haettu vuodelle 2010?

29 % työntekijöistä, jotka eivät hakeneet työsuhdematkalippuetua eivät kulje työmatkojaan julkisilla liikennevälineillä. Toiseksi suurin syy edun käyttämättömyyteen oli se, että etuus oli sen verran pieni, ettei sitä haettu. Kolmantena pääsyyinä oli se, että työnantajalta saatu etu pienentää työmatkakulujen vähennysoikeutta verotuksessa, eikä työntekijä juurikaan saa edusta taloudellista hyötyä. Etuuden olemassaolosta ei yksikään vastanneista ollut epätietoinen. 54 % vastaajista ilmoitti valmiiksi annettujen vaihtoehtojen ulkopuolella olevaa syytä. Useimmiten ilmoitettu muu syy oli, että työntekijällä oli käytettävissään kaupungin myöntämä asiointilippu. Muina syinä, miksi etuutta ei ollut haettu mainittiin HSL:n (HKL) suoraveloitus, jossa etua ei voida huomioida sekä työmatkojen kulkeminen jalkaisin. (Kuvio 7)

Ristiintaulukoinnilla tutkittiin, oliko työmatkan pituudella yhteyttä työsuhdematkalippuedun hakemiseen.

Taulukko 6. Vaikuttiko työmatkan pituus seteleiden käyttöön vuonna 2009?

		Työmatkan pituus km					Yht
		alle 1 km	1-5 km	6-10 km	11-20 km	yli 20 km	
Käytitkö seteleitä vuonna 2009?	Kyllä	0	15	40	59	3	117
		0%	93,8%	93,0%	86,8%	16,7%	80,1%
	En	1	1	3	9	15	29
		100,%	6,3%	7,0%	13,2%	83,3%	19,9%
Yhteensä		1	16	43	68	18	146
		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Työmatkan pituudella työmatkaseteleiden hakemiseen ei ole merkitystä silloin, kun työmatka on alle 20 kilometriä. Suurin osa näistä työntekijöistä kulkee siinä tapauksessa Helsingin sisäisellä liikenteellä ja he voivat hyödyntää etua täysimääräisesti. Sen sijaan ne työntekijät, jotka tulevat Helsingin ulkopuolelta ja ostavat vähintään seutulipun, eivät käyttäneet työsuhdematkalippuetua yhtä innokkaasti. (Taulukko 6).

Tutkimushetkellä oli työsuhdematkalippuedun vuosittainen arvo 120,- € eli yksi 10 euron arvoinen työmatkaseteli myönnetään työntekijälle työssäolokuukautta kohden. Lähes 70 % vastaajista, jotka eivät ole aikaisemmin käyttäneet työsuhdematkalippuetuutta, saattaisivat ottaa edun käyttöön, jos sen vuosittainen arvo nousisi 200 euroon. Sen sijaan 30 % vastaajista ei hakisi työsuhdematkalippuetua, vaikka edun arvo nousisi lähes kaksinkertaiseksi. (Liite 2/ kysymys 17)

Jos arvon ostaminen tulisi mahdolliseksi, ostaisi kuitenkin lähes 90 % vastaajista edelleen työmatkaseteleillä aikaa eli vähintään 30 päivän lipun. Arvoa ostaisi ainoastaan hieman yli 10 % vastaajista. (Liite 2/kysymys 21)

Ristiintaulukoinnilla tutkittiin, onko työvuosien määrällä yhteyttä siihen, kuinka korkealle työsuhdematkalippuedun arvo, 10€/kk arvostetaan.

Taulukko 7. 10€ on hyvä summa kuukaudessa, mielipide työvuosien perusteella

		Työvuodet						
		alle 1 vuosi	1-5 vuotta	6-10 vuotta	11-20 vuotta	21-30 vuotta	yli 30 vuotta	Yht
10€ on hyvä summa kuu- kaudessa	täysin eri mieltä	2	0	1	3	5	4	15
		28,6%	0%	7,1%	10,0%	10,2%	10,8%	10,6
	jokseenkin eri mieltä	1	2	5	4	22	11	45
		14,3%	40,0	35,7%	13,3%	44,9%	29,7%	31,7
	jokseenkin samaa mieltä	3	2	7	18	21	19	70
		42,9%	40,0	50,0%	60,0%	42,9%	51,4%	49,3
		1	1	1	5	1	3	12
		14,3%	20,0	7,1%	16,7%	2,0%	8,1%	8,5%
Yhteensä		7	5	14	30	49	37	142
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Jokseenkin samaa mieltä väittämästä oli lähes puolet vastanneista. 21-30 vuotta työssä olleet olivat suurin jokseenkin eri mieltä vastanneiden ryhmä. Täysin samaa mieltä olevia vastaajia oli suhteellisesti eniten niiden henkilöiden joukosta, joilla on työvuosia takanaan 11-20 vuotta. Vaikka työsuhdematkalippuedun suuruutta toivottiin avoimissa vastauksissa korotettavaksi, ainoastaan alle vuoden työskennelleiden ryhmässä nousi täysin eri mieltä vastaus lähelle kolmekymmentä prosenttia. Kaikista vastanneista kolmasosa kuitenkin oli jokseenkin eri mieltä siitä, että 10€ olisi hyvä summa kuukaudessa. (Taulukko 7). Työvuosien ja setelien arvon välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. (Liite 9.2.)

5.4 Työsuhdematkalippuedun hakeminen ja asiasta tiedottaminen

Taulukko 8. Työmatkaseteleiden hakeminen on helppoa

	Luku- määrä	Vastaajien% osuus
jokseenkin eri mieltä	1	0,7
jokseenkin samaa mieltä	43	30,1
täysin samaa mieltä	99	69,2
Yhteensä	143	100%

Vastaajista lähes kaikki eli 99 % olivat sitä mieltä, että työmatkaseteleiden hankkiminen on

joko erittäin helppoa tai helppoa. Vain alle yksi prosentti vastaajista oli sitä mieltä, että hankkiminen tuottaa jonkin verran vaikeuksia. Täysin eri mieltä asiasta ei ollut yksikään vastaaja. (Taulukko 8)

Työsuhdematkalippuedun hakemisesta tiedotetaan pääsääntöisesti kaupungin omilla intranetsivuilla, kaupungin henkilöstölehdessä sekä henkilökohtaisesti sähköpostitse.

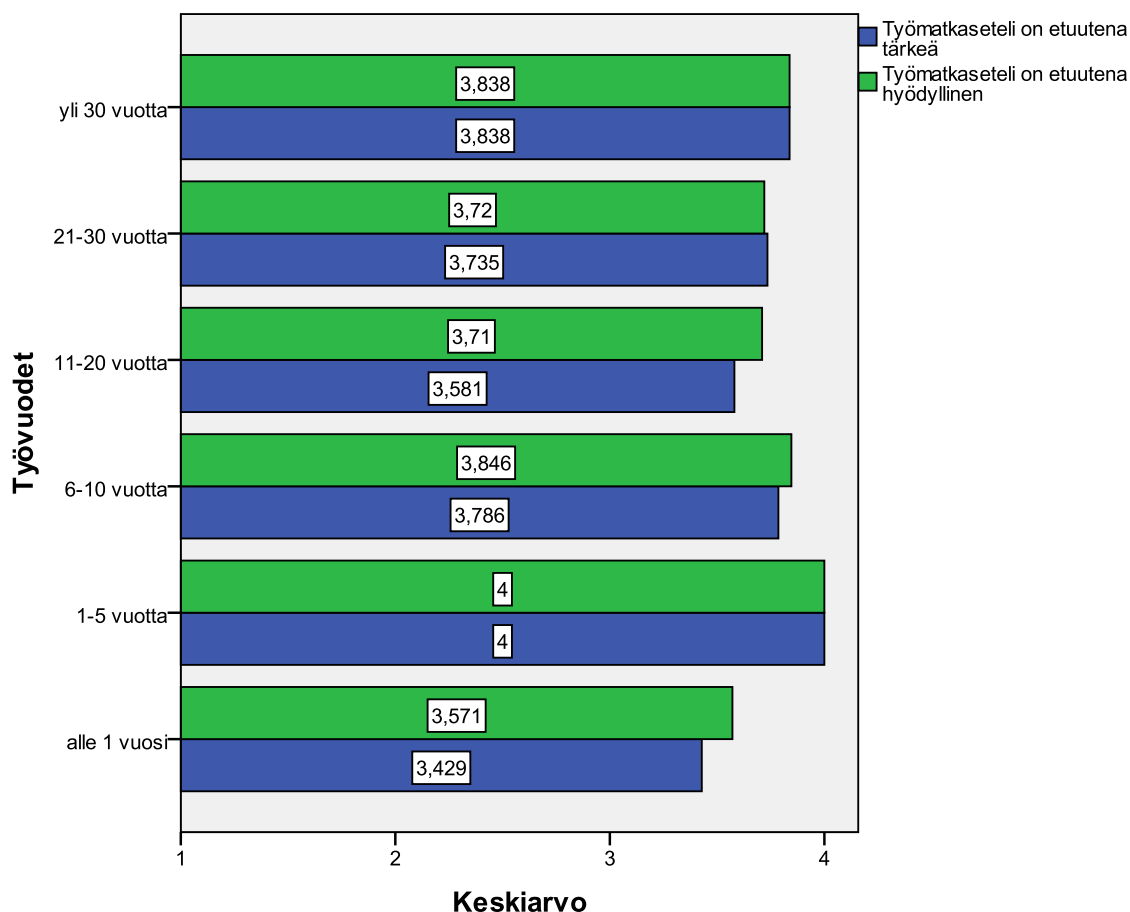
Taulukko 9. Mistä sait tiedot työsuhdematkalippuedun hakemisesta?

		Vastaajien lukumäärä	Vaihtoehtojen %-osuus kaikista vastaajista
Tiedotus	Heli-Intra	106	74,1%
	Esimies	18	12,6%
	Työtoveri	31	21,7%
	Sähköposti	44	30,8%
	Jokin muu	3	2,1%
Yhteensä		202	141,3%

Yhteisprosenttimäärä (141,3%) on suurempi kuin 100%, koska kukin vastaaja on voinut valita monivalintakysymyksessä useamman kohdan, josta oli saanut tiedon etuuden hakemisesta. Tiedon työsuhdematkalippuedun eli työmatkaseteleiden hakemisesta noin kolme neljäsosaa vastaajista oli saanut Heli-Intran sivuilta, sähköpostitiedotteen muisti kolmasosa vastaajista, työtoverilta oli asiasta kuullut viidennes vastanneista ja osa vastaajista oli saanut tiedon esimieheltään. (Taulukko 9)

Tutkimukseen vastanneet saivat myös kertoa mielipiteitään työsuhdematkalippuedusta sekä sen hakemisesta. Edun hakemisesta oli tarpeeksi tietoa saanut lähes kaikki vastaajat eli tiedotus oli toiminut asiassa hyvin ja saavuttanut kohderyhmänsä onnistuneesti. Muutamalta vastaajalta oli jäänyt sähköposti lukematta eikä esimies ollut muistanut asiasta mainita ja näin ollen etuus jäi vuoden alussa hakematta. Pääsääntöisesti kaikki vastanneet olivat tyytyväisiä sekä työsuhdematkalippuetuun että sen hakemisen helppouteen ja työmatkaseteleiden toimituksen nopeuteen. Jonkin verran toivottiin muistutusta etuuden hakemisesta vielä senkin jälkeen, kun asiasta on jo kertaalleen tiedotettu. Vuosittaisen korvauksen suuruudesta annettiin palautetta myös avoimissa vastauksissa. Useat vastaajat pitivät summaa liian pienenä, 15-20 euroa kuukautta kohden tuntui työntekijöistä kohtuulliselta.

HSL:n (HKL) suoraveloitukseen oltiin tyytymättömiä, koska sen yhteydessä etua ei pysty hyödyntämään, lisäksi työmatkakulujen vähennysoikeuden menettäminen edun osalta harmittaa.



Kuvio 8. Työmatkaseteleiden hyödyllisyys ja tärkeys.

Tutkimuksessa kysyttiin myös vastaajien mielipidettä työsuhdematkalippuetuun. Onko se työsuhde-etuutena tärkeä ja hyödyllinen. Lähes kaksi kolmasosaa vastanneista oli sitä mieltä, että kyseinen etuus on työntekijälle sekä hyödyllinen että tärkeä. Neljänneksen mielestä etuus on jokseenkin hyödyllinen ja tärkeä. Pieni osa vastanneista ei kuitenkaan koe saavansa kyseisestä etuudesta hyötyä. Ymmärrettävää on, että ne työntekijät jotka eivät edusta saa todellista hyötyä, eivät sitä myöskään pidä mitenkään tärkeänä. (Liite 2/kysymykset 26 ja 27)

Vastauksista analysoitiin myös onko työvuosien määrällä vaikutusta siihen, kuinka tärkeänä ja hyödyllisenä työmatkasetelit koetaan. Kun Likertin asteikolla nelonen vastaa ”täysin samaa mieltä” ja ykkönen ”täysin eri mieltä” ovat tulokset kaikissa työvuosiluokissa erittäin korkeat. 1-5 vuotta työskennelleistä kaikki ovat sitä mieltä, että etuus on erittäin tärkeä ja hyödyllinen. Alle vuoden työskennelleet antavat alhaisimmat keskiarvot. (Kuvio 8)

Työvuosilla ja sillä pitääkö etuutta tärkeänä ja hyödyllisenä ei ole tilastollisesti merkitsevää lineaarista riippuvuutta keskenään. Sen sijaan työmatkan pituudella on mielipiteissä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. (Liite 9.3 ja 9.4)

5.5 Muut henkilöstöedut ja niiden hakeminen

Taulukko 10. Edut ja niiden käyttäjämäärät

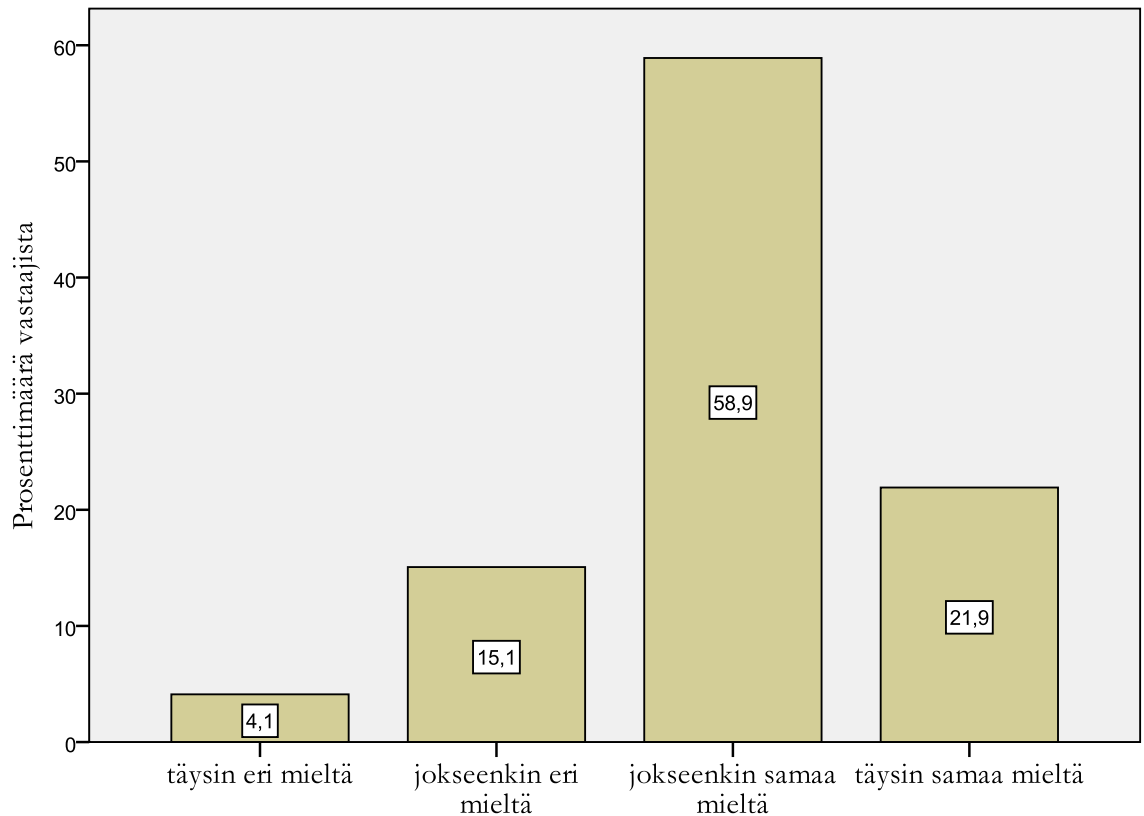
	Etuus	Käyttäjiä	%vastaajista
1	Helsingin Henki –lehti	123	85,4%
2	Työnantajan tarjoama koulutus	120	83,3%
3	Työterveyshuolto	119	82,6%
4	Henkilöstökassa	101	70,1%
5	Verkkopalkka	84	58,3%
6	Alennus teatterissa tai konsertissa	71	49,3%
7	Alennus liikkeistä	64	44,4%
		
23	Kali lintukerho	0	0%

Etujen käyttäjämäärät (taulukko 10) on kokonaisuudessaan esitetty liitteessä 5. Eniten käytetyt edut ovat myös helpoiten saatavissa. Työterveyshuolto on lakisääteinen ja Helsingin Henki -lehti postitetaan työntekijälle automaattisesti. Työnantaja tukee henkilökuntansa kouluttautumista ja näistä tilaisuuksista tiedotetaan useamman kerran vuoden aikana. Henkilöstökassa toimii monella työntekijällä säästökassana, toki moni hyödyntää myös kassan tarjoamia maksupalvelu- ja lainaetuja.

Vasta kuudennelta sijalta löytyy etu, josta työntekijä saa heti rahallista hyötyä. Kuitenkin vain noin puolet vastanneista on käyttänyt mahdollisuutta saada alennusta teatteri- ja konserttikäynneistä tai käyttäneet oikeuttaan henkilökunta-alennukseen.

Alle puolet vastanneista osallistuu henkilökuntakerhon taloudellisesti tukemille retkille ja matkoille ja vain kolmasosa vastanneista on hyödyntänyt täysipainoisesti liikuntaetuja tai osallistunut Kuntoremontti –viikkoon kylpylässä.

Kaupungin tarjoamiin ulkoilupaikkoihin, esimerkiksi lähivesistön saariin on muutaman vuoden sisällä käynyt tutustumassa vain pieni osa työntekijöistä ja yhtä vähän on hyödyntänyt lomaviettomahdollisuutta Röykän luontoalueella. Kaupungin lintukerhoon ei kuulu yksikään Taloushallintopalvelun työntekijä ja bridge –kerhossakin on käynyt pelaamassa vain yksi viraston työntekijä. Sijalla yhdeksäntoista on kohta ”jokin muu”, johon vastaajat olivat ilmoittaneet käytetyksi etuudeksi HJK:n ottelun, työpaikkalounaan sekä hyvän työsuhteturvan.

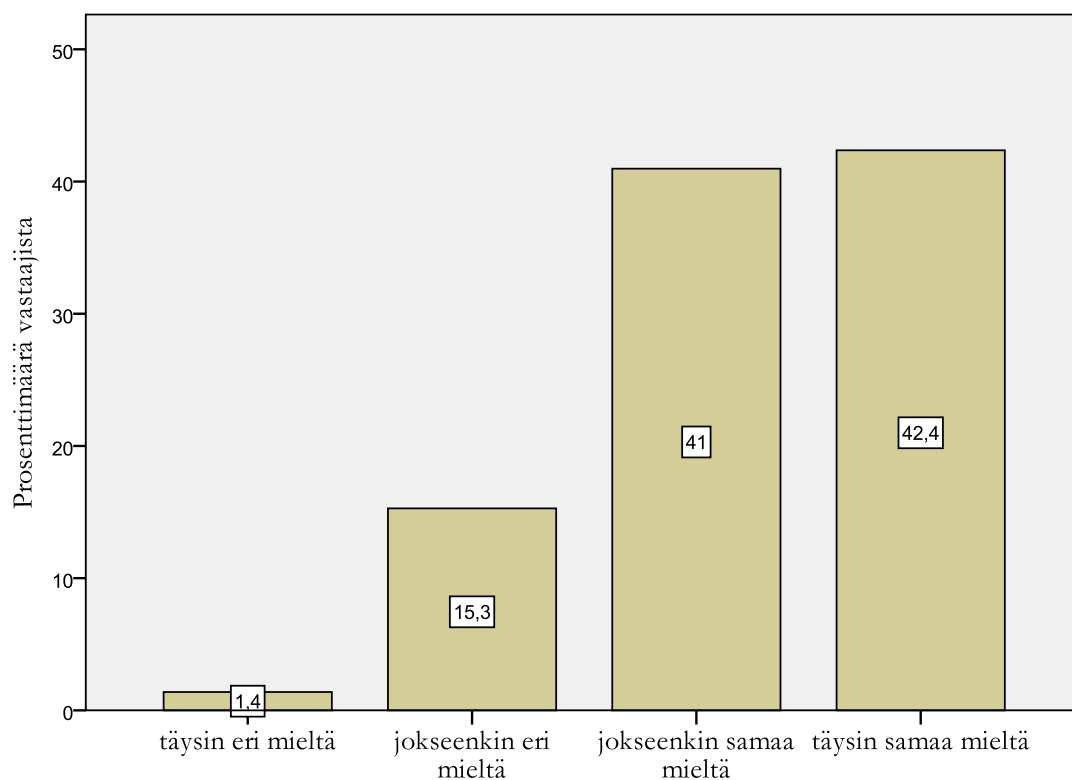


Kuvio 9. Kaupungilla on tarjota riittävästi erilaisia etuuksia

Reilusti yli puolet vastaajista ovat jokseenkin samaa mieltä siitä, että kaupungilla on tarjota henkilökunnalleen riittävästi etuuksia. Täysin samaa mieltä on viidennes vastaajista. Neljä prosenttia vastaajista on täysin eri mieltä etuuksien riittävydestä. (Kuvio 9)

Vastaajia pyydettiin kertomaan myös mielipiteensä etuuksien tasapuolisesta saatavuudesta. Yli neljäkymmentä prosenttia oli vastaajista täysin samaa mieltä ja toiset neljäkymmentä prosenttia olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla. Ainoastaan yksi prosentti vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä. (Kuvio 10)

Spearmannin korrelaatiokertoimella laskettaessa voitiin todeta, että ikäryhmällä ja mielipiteillä etujen riittävydestä ja tasapuolisesta saatavuudesta ei löydy voimakasta riippuvuutta. (Liite 9.5). Kruskal-Wallis –testillä selvitettiin, että mielipiteissä etujen tasapuolisesta saatavuudesta on kuitenkin löytynyt eroavaisuuksia eri vastaajaryhmien välillä. (Liite 6 ja 7)



Kuvio 10. Etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla

Kyselyyn vastaajat saivat myös kertoa mielipiteitään ja toiveitaan henkilöstöetuuksista.

Toivottiin mm. että kaikista saatavista etuuksista tulisi enemmän infoa. Saattaa käydä niin, että työntekijä maksaa täyden hinnan esimerkiksi teatterilipusta eikä muista alennusmahdollisuuden olemassaoloa. Etu voi myös jäädä käyttämättä, kun ei ole tietoa, missä kaikkialla sitä voi hyödyntää. Tiedot löytyvät toki kaupungin sisäisen intranetin sivuilta, mutta työntekijät toivovat silloin tällöin saavansa asioista lisämuistutusta.

Vaihtoehtoja kaivataan erilaisista liikkeistä, mistä alennusta voi saada ja toivotaan, että henkilökunta-alennuksen piiriin saataisiin myös suurempia kauppaketjuja, ei ainoastaan pikkukauppoja. Eduista toivottiin myös työntekijälle taloudellisesti kannattavampia ja sellaisia, että niitä voisi käyttää oman aikataulun mukaisesti. ”... siis esim. elokuviin, teatteriin, oopperaan, konsertteihin voisi mennä silloin kun omaan aikatauluun parhaiten sopii ilman henkilöstökerhon aikatauluja. Kulttuuriseteli kiinnostaisi! Liikuntasetelit myös hyvä vaihtoehto liikkumiselle.”

Liikuntaseteleitä kaivattiin monessa muussakin vastauksessa. ”Liikuntasetelit olisivat erittäin hyvä kannuste liikkumaan. Työntekijä voisi käyttää niitä oman harkintansa mukaan haluamaansa liikkumiseen. Elokuvanäytöksistä voisi saada alennusta muutenkin, kuin osallistumalla

Talpan henkilökuntakerhon järjestämiin näytöksiin. Henkilökuntakerhon elokuvien tarjonta ei useasti ole kaikkia miellyttävää”

” Liikuntasetelit, jotta ei olisi niin sidottu tiettyyn aikaan järjestettävään henkilöstöjumppaan, vaan voisi vapaammin oman aikataulun mukaan käyttää naapuritalossa olevan Motivuksen palveluita. ”

Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että etuja on riittävästi, aika vaan ei aina tahdo riittää niitä käyttämään. Yksityiseltä sektorilta toivottiin myös mahdollisuutta käyttää erikoislääkäripalveluja. ” Haluaisin esim. että voisi saada alennusta osteopaatilla käynneistä tai hieronnasta. Vaikka hieronta on mahdollista työpaikalla mutta haluan käydä työajan jälkeen. Toivon että itse voisi valita mihin menisi jumppaan, hierontaan jne. Liikuntasetelit tms. olisi hyvä jotka kävisivät useampaan paikkaan työpaikan lähistöllä. ”

Myös työsuhteasuntoihin oli vastauksissa kiinnitetty huomiota. ” Ehdottomasti kannattaisi hankkia työsuhteasuntoja(talpalle) jos jatkossa halutaan päteviä työntekijöitä esim. muualta. Lisäksi teatterit/ooppera voisivat tarjota joskus jos on paljon paikkoja myymättä esim puoleen hintaan. Sillä saataisiin kaikki tyytyväisiksi. Lomapaikkoihin pitäisi olla jokin muu kuin puhe- linvaraus ja että ensikertalaisetkin pääsisivät joskus. ”

Taulukko 11. Eduista on tiedotettu hyvin

	Vastaajat	Prosentti
täysin eri mieltä	5	3,4
jokseenkin eri mieltä	27	18,5
jokseenkin samaa mieltä	77	52,7
täysin samaa mieltä	37	25,3
Yhteensä	146	100,0

Eduista oli saatu hyvin tietoa, eikä kovinkaan moni ollut jättänyt tiedon puutteen takia jotain etua hyödyntämättä. Tiedotus oli toiminut hyvin lähes 80% mielestä.

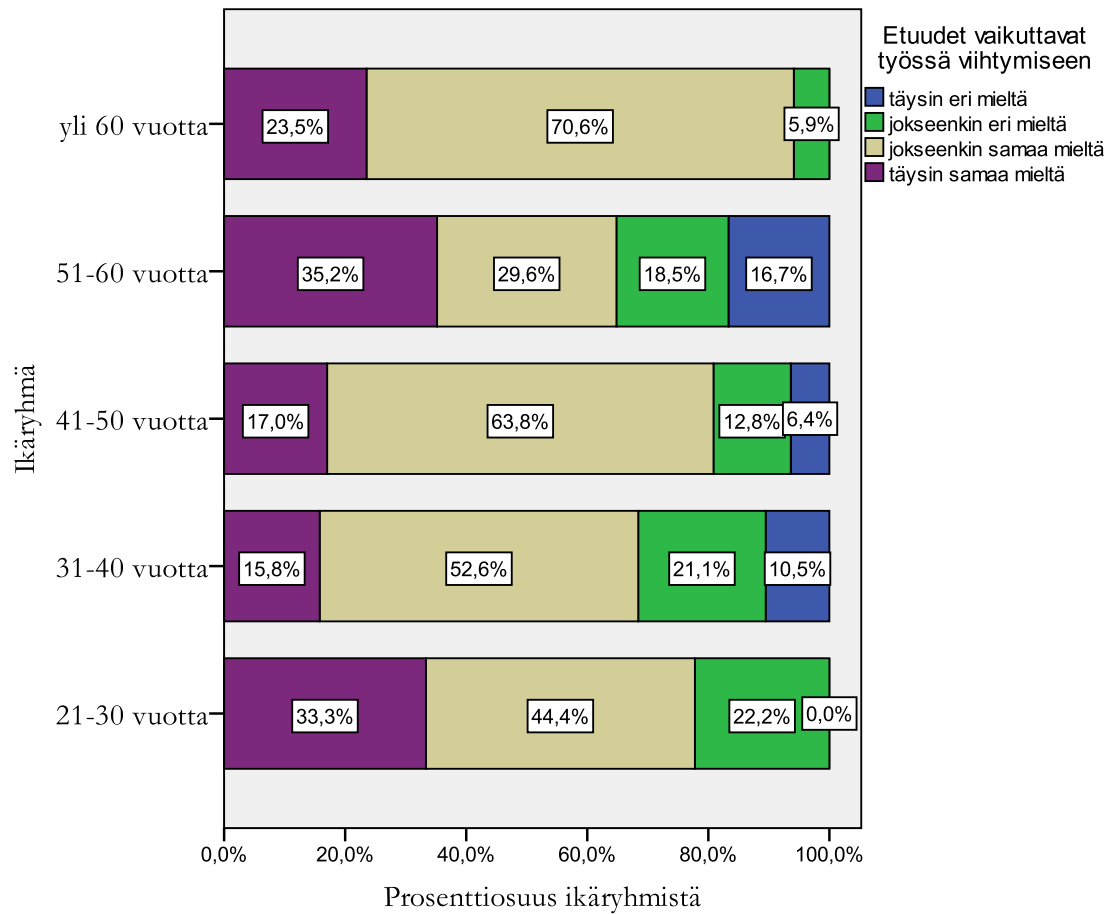
(Taulukko 11)

Henkilöstöeduista oli tietoa yli 90%:lla vastaajista. Muutamissa vastauksissa oli mainittu, että etu on jäänyt hakematta, koska ei tiedetty sen olemassaolosta. Tällaisia olivat mm. liikkeet, joista saa alennusta, lomapaikat sekä teatterinäytökset. Muutama vastaaja ei ollut saanut tietoa kuntoremontista.(Liite 2/kysymys 34 ja 35)

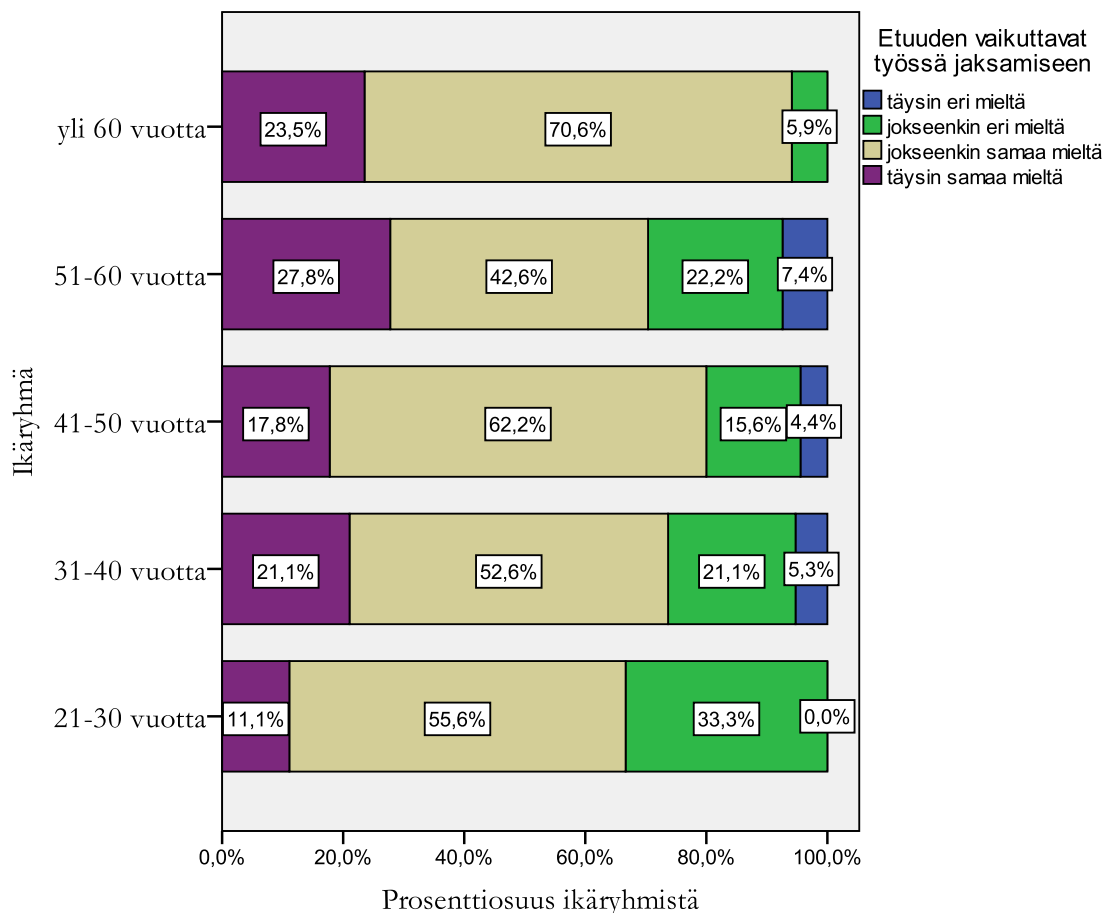
5.6 Kaupungin tarjoaminen etujen vaikutus palveluaikoihin

Tutkimuksen lopussa kysyttiin vielä työntekijöiden mielipidettä siihen, kuinka paljon työnantajan myöntämät edut vaikuttavat eläkkeelle jäämiseen. Tukevatko edut pitempiä palvelusaikoja, vai onko niillä vaikutusta työssäolon jatkamiseen.

Tutkimuksessa esitettiin väittämät, että työnantajan tarjoamat etuudet vaikuttavat sekä työssä viihtymiseen että työssä jaksamiseen.



Kuvio 11. Etujen vaikutus työssä viihtymiseen ikäryhmittäin



Kuvio 12. Etuuksien vaikutus työssä jaksamiseen ikäryhmittäin

Lähes 80 % vastaajista olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työnantajan tarjoamat etuudet vaikuttavat sekä työssä viihtymiseen että siellä jaksamiseen. Täysin eri mieltä väittämistä oli 4-17 % kaikista vastaajista. (Liite 2/kysymys 37 ja 38).

Kun väittämiä verrattiin eri ikäluokkien vastauksiin, voidaan todeta, että kaikissa ikäluokissa ovat vastaajat olleet jokseenkin samaa mieltä etuuksien vaikutuksesta työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Täysin eri mieltä molemmista asioista ovat olleet keskimmäisten ikäluokkien edustajat. Sen sijaan nuorimpien ja vanhimpien työntekijöiden ikäluokissa ei kukaan ollut täysin eri mieltä väitetyistä asioista. (Kuviot 11 ja 12)

Spearmannin korrelaatiokertoimella laskettaessa ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta ikäryhmän ja mielipiteiden etujen vaikutuksesta työssä viihtymiseen ja jaksamiseen välillä. (Liite 9.6)

Taulukko 12. Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle?

	Vastaajat	%-osuus	Kumul. %-osuus
Ennen 60 v.	41	28,3	28,3
60 v. - 62 v.	62	42,8	71,0
63 v. - 65 v.	33	22,8	93,8
yli 65 v.	9	6,2	100,0
Yhteensä	145	100,0	

Lähes kolmannes vastaajista haluaisi siirtyä eläkkeelle jo ennen kuin täyttää 60 vuotta. Alle 63 -vuotiaana eläkkeelle toivoo voivansa jäädä 71 % vastaajista. Hieman yli 20 % työntekijöistä haluaisi olla töissä 65-vuotiaaksi ja tämän iän jälkeen haluaisi työssä käydä enää 6 % vastaajista. (Taulukko 12)

Ristiintaulukoinnilla tutkittiin, vaikuttaako työntekijän koulutus siihen, missä iässä hän haluaisi jäädä eläkkeelle.

Taulukko 13. Koulutuksen vaikutus eläkeiän toiveeseen

		Koulutus						
		perus- koulu	oppi- las	yli- oppi- tutkin- to	opisto- tutkin- to	AMK- tutkin- to	korkea- koulu- tutkinto	jokin muu
Minkä ikäise- nä haluaisit jäädä eläkkeel- le	Ennen	6	4	22	3	1	5	41
	60 v.	24,0%	3,5%	37,3%	21,4%	12,5%	2,7%	28%
	60 v. -	12	6	24	8	3	9	62
	62 v.	48,0%	5,3%	40,7%	57,1%	37,5%	0,9%	42%
	63 v. -	5	6	9	3	4	6	33
	65 v.	20,0%	5,3%	15,3%	21,4%	50,0%	7,3%	22%
	yli 65 v.	2	1	4	0	0	2	9
		8,0%	5,9%	6,8%	0%	0%	9,1%	6,2%
Yhteensä		25	17	59	14	8	22	145
		100%	00%	100%	100%	100%	100%	100%

Lähes kaikissa koulutusluokissa eläkkeelle haluttiin jäädä 60-62 –vuotiaana. Ainoastaan korkea-
koulututkinnon suorittaneissa suurin vastaajamäärä jäisi eläkkeelle 63-65 –vuotiaana. Alle 60 –

vuotiaana eläkkeelle haluaisi lähteä enemmistö niistä, jotka ovat suorittaneet opistotason koulutuksen. (Taulukko 13). Koulutustasolla ei ole riippuvuutta mielipiteisiin eläkeiästä. (Liite 9.7). Kruskal-Wallis –testin avulla todettiin, että useampaan verrattavaan ryhmään kuuluvat henkilöt eivät vastanneet kysymykseen eläkeiän toiveesta eri tavalla. (Liite 8)

Tutkimuksessa kysyttiin myös, onko vastaaja jäämässä eläkkeelle 5-10 vuoden sisällä ja vertailtiin sitten tätä tietoa toiveeseen minkä ikäisenä haluaisi jäädä eläkkeelle.

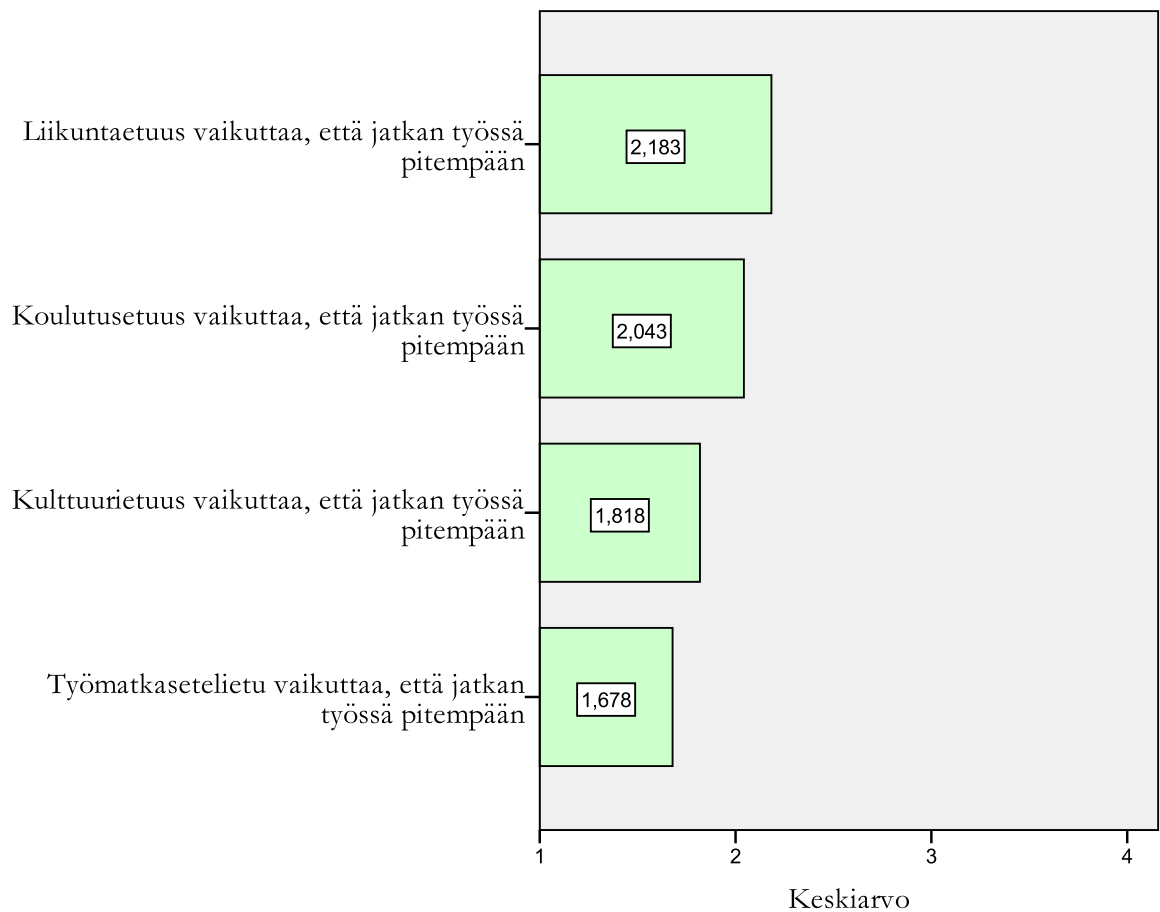
Taulukko 14. Tosiasiallisen eläkkeelle jäämisen vaikutus eläkeiän toiveeseen

		Oletko jäämässä eläkkeelle 5-10 vuoden sisällä?			
		5 v. sisällä	10 v. sis.	En	Yht.
Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle	Ennen	3	4	34	41
	60 v.	9,1%	17,4%	38,2%	28,3%
	60 v. -	14	10	38	62
	62 v.	42,4%	43,5%	42,7%	42,8%
	63 v. -	13	6	14	33
	65 v.	39,4%	26,1%	15,7%	22,8%
	yli 65 v.	3	3	3	9
		9,1%	13,0%	3,4%	6,2%
Yhteensä		33	23	89	145
		100%	100%	100%	100%

Ristiintaulukoinnin avulla tutkittiin, vaikuttaako työntekijän lähestyvä eläkeikä siihen, minkä ikäisenä hän haluaisi jäädä eläkkeelle. Ennen 60 ikävuotta haluaisi jäädä eläkkeelle 9 % niistä työntekijöistä, joille eläkkeelle siirtyminen on tulossa ajankohtaiseksi viiden vuoden sisällä. Noin 17 % niistä työntekijöistä, jotka ovat jäämässä eläkkeelle 10 vuoden sisällä, haluaisivat siirtyä sinne jo ennen 60 –vuotispäiväänsä. Sen sijaan niistä vastaajista, joiden eläkeikä on tulossa vasta yli kymmenen vuoden jälkeen lähes 40% haluaisi jäädä eläkkeelle jo ennen kuin täyttävät 60 vuotta. Yli 40% kaikista vastaajista haluaisi jäädä eläkkeelle 60-62 –vuotiaina. Yli 65 –vuotiaiksi haluaisi työelämässä jatkaa vain noin 10% iäkkäimmistä työntekijöistä ja nuoremmista työntekijöistä enää alle neljä prosenttia. (Taulukko 14).

Korrelaatiokertoimen mukaan mielipiteillä eri vastaajaryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. (Liite 9.8)

Tutkimuksen kysymyksissä numero 41-44 esitettiin työntekijöille väittämiä etuuksien vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen. Vastajat saivat kertoa, kuinka hyvin väittämä vastasi juuri heidän mielipidettään asiasta. Likertin asteikolla täysin samaa mieltä (4) - täysin eri mieltä (1).



Kuvio 13. Etujen vaikutus työssä jatkamiseen.

Helsingin kaupungin tarjoamat edut vaikuttavat työssä viihtymiseen ja jaksamiseen, mutta niiden avulla ei pystytä pitämään henkilöitä työelämässä yli lakisääteisen eläkeiän. Palvelusaikoja ei pidennetä etujen ansiosta. Vastauksien keskiarvo jäi kaikissa tapauksissa alle 2,5 eli vastaajat olivat asiasta enemmän eri mieltä kuin samaa mieltä. (Kuvio 13)

Etuihin oltiin kohtalaisen tyytyväisiä, mutta vaikka edut loppuvat eläkkeen alkamiseen, ei eläkkeelle lähtöä siitä syystä siirretä. Usean vastaajan mielestä eivät etuudet vaikuta lainkaan eläkkeelle siirtymiseen. ”Työnantajan tarjoamilla etuuksilla ei henkilökohtaisesti ole minulle mitään merkitystä eläkkeelle jäämisen kanssa. Etuudet ovat hyvä silloin, kun on työelämässä vielä mukana, silloin siitä on iloa ja hyötyä. Mutta kun koittaa ilonpäivä, että voi jäädä eläkkeelle, niin ei minua ainakaan saa jäämään millään työnantajan kannustimilla. Jokaisen pitäisi saada nauttia eläkepäivistä terveenä ja täysijärkisenä pitkän työnsä jälkeen.”

”Etuuksilla ei ole mitään vaikutusta työurani pituuteen. Kyllä oma vapaa-aika aina työmatkasetelit voittaa.”

”Kyllähän kaikki etuudet vaikuttavat jaksamiseen ja työssäkäyntiin mutta ei niillä yksistään pystytä pitämään henkiötä työelämässä. Kannustava ilmapiiri, hyvä työyhteisö, eri ikäisiä työntekijöitä, hyvät esimies taidot auttavat jaksamaan pidempään työelämässä. Eläkeläisille pitää olla omat jutut sitten työelämän jälkeen, he eivät saa ns. kuluttaa ja täyttää työntekijöiden etuja vaikkakin he ovat tehneet työnsä”

”Parhaat etuudet, mitkä auttavat jaksamaan työpaikalla ovat työpaikan sisäisiä etuuksia esim. rauhallinen työtila (oma huone), töiden tasaaminen, mahdollinen helpottaminen ennen eläkkeelle jääntiä (jos henkilö niin haluaa), kesäsijaisten ym. riittävä määrä. Lisäksi ihmisten tasa-
puolinen kohtelu.”

”Mielestäni näillä ei ole tekemistä toistensa kanssa. Jos olen jäämässä eläkkeelle, en jatkaisi työssä minkään etuuden vuoksi. ”

”Nykyinen työelämä on niin nopeatempoista ja työpaikalla koko ajan kova kiire. Ja näiden takia ei henkilöstöetuudet vaikuta minun eläkkeelle jäämiseen”

”eivät vaikuta mitenkään,jos saisin suurempaa palkkaa niin jatkaisin yli eläkeiän. Eihän täällä tuskin kukaan ilmaista työtä tee!!!! ”

”Minun eläkkeelle jäämiseen eivät vaikuta etuudet. Minulla on tarpeeksi pitkä työura takana.”

”Mikään etu ei korvaa sitä vapaa-aikaa jota eläkkeellä ollessa voi nauttia ”

Muutama vastaaja kertoi avoimissa vastauksissa, että etuuksia voisi hyödyntää vielä eläkkeellä ollessaankin. Lisäksi mainittiin, että työssä viihtymiseen ja jaksamiseen vaikuttavat etujen määrää enemmän työn mielekkyys, työolosuhteet ja työilmapiiri. Sen sijaan jos edut olisivat laajempia ja rahallisesti arvokkaampia, esimerkiksi lääkkeiden ja hammashoidon korvattavuus, se ehkäpä kannustaisi pysymään työssä pidempään.

Lopuksi vastaajat saivat vielä kertoa vapaasti mielipiteitään kaupungin tarjoamista eduista, niiden vaikutuksesta työhön ja työssä viihtymiseen sekä myös mielipiteensä tehdystä tutkimuksesta.

Kaupungin etuuksia pidettiin kohtalaisen hyvinä, ei kovinkaan kannustavina, mutta tyhjää parempina. Etujen valikoimaa osa piti monipuolisena ja laajana – toisaalta osan mielestä etuudet eivät ole kovinkaan kannustavia. Itsenäiseen liikuntaan innostavaa etuutta toivottiin eniten.

Henkilöstöeduista oli mainittu mm. seuraavia mielipiteitä:

”Hyvä että oli kysely ja paljon on helsingin kaupungilla etuja vaikkakin a hinnaltaan eivät ole kovin suuria. Mielestäni suurimpia etuja ovat työsuhdeasunnot ja niitä saisi olla lisää ja kaikilla virastoilla ja lomapaikkoja lisää. Esim. jokin kohde voisi olla lapissa.”

”Henkilöstöedut ovat hyviä mutta alennukset voisivat olla tuntuvampia. ”

”On mielenkiintoista kiinnittää huomiota näihin asioihin. On hyvä huomata, mitä kaikkea saamme.”

”Etuudet pitäisi markkinoida paremmin eli selvä infopaketti, painettu esite tai selkeä linkki intrassa ja firmojen logot esillä. Nyt on listattu paikkoja, joista ei ole tietoa missä ne edes sijaitsevat eli jossain "herttoniemessä".

”Näillä ei oikeastaan ole merkitystä, kun niihin ei saa mitään korjausta asialle. ”

”Helsingin kaupungin etuudet ovat 'köyhälän' etuuksia, tyhjää parempia, muttei sinänsä kannustavia. ”

”Helsingin kaupunki tarjoaa työntekijöilleen hyvän valikoiman erilaisia etuuksia, vähän jokaiselle jotakin. Itse arvostan eniten työmatkaseteliä, konsertteja, elokuvia ja kulttuuritapahtumia esim. taidenäyttelyitä. ”

”Kysely ihan ok ja toivon, että se hyödyttää tutkijaa. Hgillä on paljon etuuksia verrattuna moneen muuhun työnantajaan. Pitäisi osata arvostaa. ”

”henkilöstöetuudet ovat tärkeä osa työsuhdetta. Työmatkaedun määrä voisi korottaa esim 20/kk eur olisi hyvä tuki. Liikunta etujen monipuolisuutta voisi lisätä ja määrää että ryhmiin mahtuisi kaikki halukkaat. Onko kaupungilla käytössä liikuntaseteleitä? ”

”Hyvä kysely, koska vastaamalla oppi samalla, mitä kaikkia etuuksia kaupunki tarjoaa. Olipas laaja tarjonta!! ”

”On äärettömän hienoa, että Helsingin kaupunki tarjoaa henkilöstölleen erilaisia etuuksia. Toivottavasti tulevaisuudessa myös eläkkeellä olevat pitkän linjan kaupungin työntekijät saavat nauttia näistä etuuksista. ”

Vastaajat toivoivat, että tutkimuksen tuloksista olisi jotain konkreettista hyötyä heille itselleen. Henkilöstöetuja pidettiin hyvinä, mutta toivottiin, että tieto niiden puutteista ja lisätoiveista kantautuisi myös asioista päättävien tietoon.

Positiivisena koettiin myös se, että asioita sai ilmaista vapaasti, ja kyselyä pidettiin selkeänä ja kysymyksiin oli helppo vastata. Kaikkiin kysymyksiin tai väittämiin ei ollut pakko vastata, vaan

kyselyssä pystyi etenemään myös tyhjän vastauksen jälkeen. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin täyttänyt kaikki kohdat huolellisesti ja asiallisesti.

Mielipiteitä kirjoitettiin myös tutkimuksesta ja sen mahdollisista vaikutuksista asioihin.

”Kysymyksissä, joissa piti olla samaa mieltä - eri mieltä, olisi odottanut neutraalia vaihtoehtoa tyyliin "en osaa sanoa, ei kantaa". Muuten kysely oli kattava ja toivottavasti tulokset kantavat hedelmää.”

”Kiitos kyselyn järjestämisestä. Oli mukava ilmaista oma mielipide asiasta ja toivottavasti sillä on myös merkitystä henkilöstöetuuksien kehittämiseen. ”

”Tämä oli mielestäni pitkästä ajasta vähän niinkuin piristävä kysely. Toivotaan että saat paljon vastauksia tutkimustasi varten. Loppuyhteenvetona: työmatkasetelien arvon määrä hiukan korkeammaksi ja kun saisi ne liikuntasetelit, niin niillä pärjäis jo 'aika pitkälle'. ”

”Tarpeellinen kysely näinkin isossa talossa, etuuksia on runsaasti tarjolla jos vain haluaa käyttää. ”

”Perusteellinen hyvä kysely. ”

”olisi hienoa jos tästä kyselystä poikisi jotain uusia etuuksia kaupungin työntekijöille ja jaksamiseen työssä, työolosuhteet ym. vaikutuksiin ”

5.7 Yhteenveto tutkimustuloksista

Julkisen liikenteen toimivuus Helsingin kaupungissa työmatkoilla katsottiin melko hyväksi. Tyytymättömiä oltiin ruuhka-ajan aikatauluihin, vuorojärjestelyihin ja kaluston kuntoon. Enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että julkinen liikenne toimii hyvin ja sillä pystyy työmatkat kätevästi tekemään. Työsuhdematkalippuetua pidettiin erittäin tarpeellisena, ja edun arvoa, joka on 10 euroa kuukaudessa, pidettiin jokseenkin riittävänä. Useissa vastauksissa kuitenkin arvon toivottiin nousevan vähintään kaksinkertaiseksi. Suurin osa työntekijöistä ostaa työmatkojaan varten vähintään 30 päivän matkalipun, joten mahdollisuus arvon lataamiseen työmatkaseteleillä ei juurikaan kasvata edun käyttäjämäärää tässä virastossa.

Ongelmana koettiin, että suoraveloituksella vähennettävässä kuukausittaisessa maksussa ei julkisen liikenteen järjestäjä pysty huomioimaan edun määrää. HSL:lta toivotaankin jatkossa

ratkaisua siihen asiaan, miten matkalipun suoraveloituksessa voidaan huomioida kymmenen euron alennukseen oikeuttava työmatkaseteli kuukautta kohden.

Toinen suurempi syy, miksi etua ei ollut haettu, oli työmatkalippuedun vaikutus työmatkakulujen vähennysoikeuteen. Ne työntekijät, jotka asuvat Helsingin ulkopuolella eivät hyödy työsuhdematkalippuedusta kovinkaan paljoa, joten he myös jättivät useimmiten etuuden hakematta.

Työsuhdematkalippua työnantajan myöntämänä etuutena arvostettiin ja sen hakemista ja saamista pidettiin helppona ja nopeana toimenpiteenä. Lähes kaikki vastaajat olivat saaneet tiedotteen etuuden hakemisesta, ja osasivat hakea sitä heti vuoden alusta alkaen. Suurin osa vastaajista oli saanut tiedon edusta kaupungin sisäinen intranetin kautta. Taloushallintopalvelun naisista 80 % oli hakenut työsuhdematkalippuetuutta ja kyselyyn vastanneista miehistä etuuden oli hakenut kaikki. Koska kyselyyn vastanneiden miesten määrä oli niin vähäinen, ei tästä kuitenkaan voida vetää johtopäätöstä, että miehet käyttäisivät työsuhdematkalippuetua hyödyksi enemmän kuin naiset.

Muita Helsingin kaupungin etuja pidettiin melko hyvinä, mutta toivottiin myös monipuolisempia ja taloudellisesti kannattavampia etuuksia. Mielenpisteet tässä asiassa vaihtelivat suuresti; jonkun vastaajan mielestä etuja on aivan riittävästi, toisen mielestä ne ovat vain jonkin verran tyhjää parempia. Etuuksista käytettiin eniten niitä, jotka ovat helpoiten saatavissa eli esimerkiksi lakisääteistä työterveyshuoltoa ja työnantajan tarjoamaa koulutusta. Helsingin Henki – henkilökuntalehti postitetaan työntekijöille kotiin ja Henkilöstökassan palvelut ovat kätevästi saatavissa oman työpisteen tietokoneelta. Näitä etuja oli käyttänyt reilusti yli 70% kaikista vastanneista.

Sen sijaan muita etuja, kuten esimerkiksi henkilökunta-alennuksia kulttuuritapahtumista sekä eri liikkeistä oli hyödyntänyt vain alle puolet työntekijöistä. Liikunnallisia etuja oli käyttänyt vain kolmasosa vastanneista ja kaupungin ulkoilu- ja retkipaikkoja oli hyödyntänyt vain alle 10% vastanneista. Eduista oli saanut suurin osa vastaajista hyvin tietoa intranetin kautta, kuitenkin toivottiin, että eri eduista ja niiden hakemisesta muistutettaisiin henkilökuntaa silloin tällöin.

Eläkkeelle siirtymiseen ei henkilöstöeduilla ollut kovinkaan suurta vaikutusta. Vain muutamassa vastauksessa mainittiin, että etujen suurempi tarjonta ja suurempi taloudellinen hyöty vaikut-

taisivat siihen, että eläkkeelle lähtöä siirrettäisiin myöhemmäksi näiden ansiosta. Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan siirtäisi eläkkeelle lähtöään myöhemmäksi.

6 Pohdinta ja kehitysehdotukset

Vaikka julkinen liikenne Helsingin kaupungissa toimiikin vastaajien mielestä suhteellisen hyvin, tulee muistaa, että ruuhka-ajan liikenteeseen oltiin melko tyytymättömiä. Julkisen liikenteen olisikin toimittava – myös kiireisimpinä aikoina – niin, että yksityisauton käyttäjä siirtyisi kulkemaan työmatkansa julkisilla välineillä. Suurin osa yksityisauton käyttäjistä ei vaihda julkisiin liikennevälineisiin ellei ole takeita siitä, että aikataulut pitävät joka päivä, kalusto on hyvässä kunnossa ja matka sujuu niin kuin sen on etukäteen ajatellut sujuvankin. Julkinen liikenne ei myöskään aina ole huomattavasti edullisempi vaihtoehto. Jos työmatka päivittäin on alle 20 kilometriä, ei yksityisauton bensakuluihinkaan kulu kuukaudessa kuin noin 60 euroa. Ero HSL:n Helsingin sisäiseen 30 päivän lippuun (42€) on sen verran pieni, että mukavuus ratkaisee yksityisautoilun hyväksi. Ratkaisevaa on rahallisessa hyödyssä tietysti kilometrien ja polttoaineen hinnan lisäksi, joutuuko parkkipaikasta työpaikalla kuukausittain maksamaan tai kuinka monta perheenjäsentä kulkee samalla kyydillä töihin.

Jotta työsuhdematkalippuetu lisäisi julkisen liikenteen käyttöä ja näin ollen vähentäisi myös liikenteen päästöjä Helsingissä, tulisi työnantajan vuosittain myöntämän edun suuruutta nostaa. Verottajahan on jo nostanut työsuhdematkalippuedun verovapaan osuuden vuoden 2010 alusta alkaen 300 euroon ja vähintään samaan summaan tulisi työnantajienkin pyrkiä. Kun etuudesta hyötyy taloudellisesti enemmän, jättäisi suurempi osa työntekijöistä – ainakin osan vuodesta - yksityisauton kotiin.

Ympäristöystävällistä ajattelutapaa tulisi korostaa, jos halutaan vähentää yksityisautoilua. Työmatka voi joissain tapauksissa olla huonojen julkisten liikenteen yhteyksien päässä ja tämä osa työntekijöistä kulkee joka tapauksessa työmatkansa yksityisautolla riippumatta siitä, kuinka paljon etuuden arvo on kuukautta kohden. Tulee myös muistaa, että osa kulkee työmatkansa julkisilla liikennevälineillä siitä syystä, ettei heillä sillä hetkellä ole muuta vaihtoehtoa. Kaikilla ei ole ajokorttia tai autoa, lisäksi työpaikan parkkipaikkojen määrä on rajallinen. Hyvällä liikennesuunnittelulla tuleekin varmistaa, ettei tämä käyttäjäjoukko jossain vaiheessa siirry käyttämään yksityisautoa työmatkoillaan.

Vuoden 2010 alusta voimaan tullut uudistus arvon ostamisesta seteleillä paransi huomattavasti autoilevien, satunnaisesti julkisia liikennevälineitä käyttävien asemaa. Kun aikaisemmin on lip-puedun käyttö edellyttänyt vähintään 30 päivän matkalipun ostamista, voi nykyään ladata työ-matkaseteleillä matkakortilleen arvoa sen verran kuin haluaa. Tämä nosti myös Helsingin kau-pungin työsuhdematkaseteleiden käyttäjämäärää heti vuoden 2010 alusta alkaen. Maaliskuun loppuun mennessä koko kaupungin tasolla työsuhdematkalippuetua on hakenut jo saman ver-ran työntekijöitä kuin koko edellisenä vuonna yhteensä.

Tämän tutkimuksen kohderyhmässä – Taloushallintopalvelussa – ei kuitenkaan arvon ostami-nen työmatkaseteleillä lisännyt juurikaan niiden käyttäjämäärää. Vaikka Helsingin kaupungin eri virastojen ja liikelaitosten työntekijöistä työsuhdematkalippuetua ei ole hyödyntänyt niin suuri osa työntekijöistä kuin olisi ollut mahdollista, on kuitenkin tässä tutkittavassa liikelaitok- sessa suurin osa henkilökunnasta käyttänyt etua jo useamman vuoden. Vain viidennes työnte- kijöistä on kulkenut päivittäin omalla autolla töihin. Verouudistus toikin työsuhdematkalip- puedun uusiksi käyttäjiksi enemmän työntekijöitä kaupungin muista organisaatioista.

Tiedotus työmatkaseteleistä ja muista eduista on toiminut kohtalaisen hyvin. Kuitenkin uudet työntekijät jäivät työsuhteen alussa joskus ilman tarvittavaa tietoa. Esimiehiä on hyvä muistuttaa asiasta, jotta he osaavat informoida uusia työntekijöitä etsimään ja löytämään kau- pungin intranet -sivuilta kaikki työnantajan tarjolla olevan edut – jo heti perehdytysvaiheessa. Eduista olisi myös hyvä silloin tällöin muistuttaa myös vanhoja työntekijöitä, kuten monissa mielipiteissä toivottiin. Harmittavan usein etuus jää käyttämättä, kun asiaa ei ehdi/muista/ ymmärrä hakea. Eri osastojen kokouksissa olisi hyvä välillä ottaa asia esille ja muistuttaa, mistä etuudet löytyvät ja miten niitä voi hakea – varsinkin, jos jotain uutta on tarjolla.

Kesäsaarista ja varattavissa olevista mökeistä toivottiin myös enemmän infoa. Työnantajan tulee panostaa siihen, että ennen kesäkautta työntekijät saavat asiasta riittävää tietoa sekä löytä- vät helposti ohjeet, miten mökkipaikkoja voi varata ja missä kaupungin ulkoilualueet sijaitsevat ja miten niihin parhaiten pääsee.

Kaupungin tulee ottaa huomioon henkilökuntansa toiveita, kun uusia etuja suunnitellaan. Eniten henkilökunta kaipaavaa kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. Vaikka Helsingin kaupunki järjestää- kin ohjattuja monipuolisia liikuntamahdollisuuksia, työntekijät toivovat liikuntaseteleitä oma- toimiseen liikuntaan. Kaikki eivät halua tai ehdi viettää työpäivän jälkeen aikaansa yhteisissä jumppahetkissä, kaupungin soisi suosivan myös työntekijöiden omachtoista liikuntaa ja tuke-

van myös sitä taloudellisesti. Kaikkia eri toiveita ei tietenkään voi ottaa huomioon, mutta työyhteisön hyvinvoinnin kannalta olisi suotuisin vaihtoehto, että mahdollisimman moni pääsisi hyötymään työnantajan tarjoamista eduista. Työnantajan onkin hyvä silloin tällöin kuunnella, mitä toiveita työntekijöillä olisi ja parhaansa mukaan pyrkiä toteuttamaan niitä. Henkilöstöeduthan ovat tarkoitettu palkitsemaan työntekijöitä, sitouttamaan heidän yritykseen ja motivoimaan heitä antamaan yritykselle korkeatasoinen työpanos. Näin ollen myös etujen tulee olla sellaisia, että mahdollisimman moni työntekijä kokee mielekkäiksi ja taloudellisesti hyödyllisiksi.

Eläkkeelle lähtemiseen eivät edut tutkimuksen mukaan juurikaan vaikuta. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että mikään etu ei siirtäisi eläkkeelle jäämistä. Muutamissa vastauksissa toivotut yksityislääkärin palvelut olisi ehkäpä sellainen keino, jonka avulla työntekijä jäisi työskentelemään vielä lakisääteisen eläkepäivän jälkeen. Työnantajalle olisi kuitenkin hyvin kallista houkuttaa työntekijöitä pysymään talossa tarjoamalla yksityisiä lääkäripalveluja. Sen sijaan työterveyshuollon tulee toimia kunnolla, sitä tulee kehittää henkilöstön tarpeiden mukaiseksi eikä sen palvelusta saisi tinkiä. Varhaisen tuen malli – jossa työntekijän sairastamiseen puututaan jo heti alkuvaiheessa auttaa työntekijää jatkossakin pysymään niin henkisesti kuin fyysisestikin hyvässä kunnossa.

Tutkimuksen mukaan eläkkeellä haluttiin lähteä jo kovin nuorina, noin 60 –vuotiaina. Tämä on jo yhteiskunnan toimivuudenkin kannalta ongelmallista – näin nuorille eläkeläisille ei riittäisi eläkkeen maksajia. Työnantajien tuleekin panostaa – tietojen ja taitojen mukaisen palkan lisäksi - työn mielekkyyteen, hyvään työilmapiiriin ja toimivaan esimiestyöhön, jotta työntekijät jatkaisivat tyytyväisinä työskentelyään pitempään. Yli 65-vuotiaana tehty työ kartuttaa reilusti tulevan työeläkkeen määrää. Ehkäpä korotuksen pitäisi olla vieläkin suurempi, jotta tätä mahdollisuutta hyödynnettäisiin enemmän.

6.1 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Heikkilä (2004) puhuu kirjassaan hyvän tutkimuksen perusvaatimuksista. Laadukas tutkimus on onnistunut, jos sen avulla saadaan luotettavia vastauksia. Tutkimuksen tulee siis mitata sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. Jos tavoitteita ei aseteta huolella eikä mitattavia käsitteitä ja muuttujia määritellä kunnolla, eivät mittaustuloksetkaan voi olla valideja eli päteviä. Kun etukäteen tehdään kunnollinen suunnittelu, määritellään huolellisesti perusjoukko ja saadaan hyvä otos ja korkea vastausprosentti, voidaan olettaa validin tutkimuksen toteutumista.

Reliabiliteetti on tulosten tarkkuutta. Tutkijan tulee olla kriittinen ja tarkka tietoja kerätessä, syötettäessä ja tuloksia tulkittaessa, jotta vältetään virheellisiltä tulkinnoilta. Tutkimuksen tulokset eivät saisi olla vain sattumanvaraisia ja näin saattaa käydä esimerkiksi silloin, jos otoskoko on hyvin pieni tai vastausprosentti muuten jää hyvin alhaiseksi.

Jokaisen tutkijan tulee myös toimia objektiivisesti eli puolueettomasti Heikkilä (2007) jatkaa. Huolellisellekin tutkijalle voi sattua virheitä, mutta tahallinen tulosten vääristely tai oleellisten asioiden poisjättäminen ei ole tarkoituksenmukaista toimintaa. Tutkimuksen tulokset eivät saisi riippua vain tutkijasta itsestään, vaan tulosten pitäisi olla samansuuntaisia riippumatta siitä, kuka kyselyn on suorittanut. Tutkimuksen tulee olla objektiivinen, eikä sen kysymykset saa johdatella vastaajia valitsemaan jotain määrättyä vaihtoehtoa.

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa käytettävät aineistot ja lähteet on valittu tutkijan parhaan tiedon ja taidon mukaisesti. Aineistoa on internetin lisäksi haettu kirjastosta sekä erilaisista kaupungin ja valtion julkaisuista. Työsuhdematkalippuetua koskevaa tietoa ja aineistoa on hankittu suoraan asiaa hoitavalta työryhmältä. Tutkimus on tehty näihin tietoihin perustuen ja tutkijan parhaan kyvyn mukaisesti. Internetistä saatavaan tietoon tulee kuitenkin aina suhtautua hieman kriittisesti. Osa tiedoista voi olla vanhentunutta ja osa tiedoista voi olla osittain virheellisiä, joten tutkimuksessa tulee harkita tarkkaan, mitä tietoja netistä hyödyntää. Osa tiedoista voi muuttua, ennen kuin tutkimus on julkaistu tai koko verkkosivusto on saatettu yhtäkkiä sulkea. Lähdetietoihin ei aina pysty liittämään todellisen tekstintekijän tietoja, vaan tietolähteeksi merkitään ainoastaan sivusto, mistä tiedot on haettu.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin internetiä suurelta osin erilaisten henkilöstöraporttien, tutkimusten ja tiedotteiden osalta. Palkitsemista, henkilöstöetuksia, viestintää, työmotivointia ja tutkimusmenetelmiä käsitteleviin teksteihin lähdeaineistoa haettiin kirjastosta.

Validiteetilla eli pätevyydellä mitataan siis sitä, onko tutkimuksesta saatu aineisto antanut vastaukset niihin kysymyksiin mitä on haluttu tietää. Tutkimuksen kysymykset ja väittämät laadittiin niin, että niillä saatiin vastauksia tarvittaviin tietoihin. Kuitenkin, joitain kysymyksiä olisi voinut tarkentaa tai laajentaa, jotta vastauksista olisi saatu todellinen hyöty. Esimerkkinä mainittakoon väittämä numero 16 ”Käytän julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto”. Kysymystä olisi pitänyt tarkentaa, jotta siitä olisi saatu merkittävämpää tietoa. Nyt vastauksista ei käy selville, käyttääkö työntekijä julkista liikennettä ekologisuuden johdosta, vai siitä

syystä ettei hänelle ole muuta kulkuneuvoa millä tulla töihin. Muutamat vastaajat olivat kuitenkin kirjoittaneet avoimiin kenttiin mielipiteitään joukkoliikenteen ekologisuudesta.

Kysymykset ja väittämät tehtiin yksinkertaisiksi, jotta väärinkäsityksiä ei niiden kohdalla sattuisi. Johdattelevia kysymyksiä pyrittiin välttämään, samoin kysymysten järjestys laitettiin loogiseen järjestykseen. Tutkimukseen vastanneita ei pysty jälkikäteen tunnistamaan, koska kysely toteutettiin avoimella linkillä työpaikan sähköpostiosoitteisiin. Tästä syystä sama henkilö olisi voinut vastata epähuomiossa useamman kerran kyselyyn, mutta vastausprosenttia ei tällainen vastaaja kuitenkaan olisi paljoa kohottanut.

Tutkimuksessa päädyttiin kvantitatiiviseen tutkimukseen siitä syystä, että haluttiin saada selville käyttäjämäärän lisäksi myös mielipiteitä erilaisista etuuksista. Valittu PASW Statistics -ohjelma toimi hyvin aineiston analysoinnissa.

Ulkoista validiteettia hieman heikentää se, että kysely tehtiin vain yhden viraston henkilökunnalle. Tästä ei pysty määrittelemään koko kaupungin mielipidettä. Virastojen henkilöstörakenteet ovat erilaisia, ja vaikka taloushallintopalvelu noudattelee työntekijöiden iältä kaupungin työntekijöiden keskiarvoa, on tutkimuksen kohdevirastossa naisten osuus huomattavasti miehiä suurempi. Vain alle 5% tutkimukseen vastanneista oli miehiä, mutta samassa suhteessa on kyseisessä virastossa miehiä työntekijöinä.

Tutkimustuloksilla oli julkisen liikenteen osuudessa korkea korrelaatio HKL:n asiakastyytyväisyyttä koskevan tutkimuksen kanssa. Molemmissa tutkimuksissa julkisen liikenteen toiminta katsottiin hyväksi. Kaupungilla tehdään vuosittain työtyytyväisyyskyselyitä, mutta tuloksia ei voi verrata pelkästään henkilöstöetuja koskevaan tutkimukseen. Työsuhdematkalippuetua koskevia tutkimuksia on vielä kovin vähän Suomessa, koska etu on ollut käytössä tässä laajuudessa vasta muutaman vuoden.

Ennustevaliditeetista puhuttaessa voisi ajatella, että tulokset ovat sellaisia, joilla voisi olla ennustearvoa. Jos työntekijöiden toiveet otetaan huomioon jatkossa uusista eduista päätettäessä, tuloksista olisi myös ennustearvoa. Validiteetti voidaan kuitenkin todeta vasta jälkikäteen.

Tutkimuksen kaikkia kysymyksiä pystyi analyysissa hyödyntämään ja jokaisella aineiston osalla oli yhteys tutkimustulokseen. Näin ollen kontekstivalidi on ollut korkeahko. Erotteluvalidissa tutkimuksessa saadaan tarpeeksi toisistaan eriäviä mielipiteitä, jos käytetään esimerkiksi Likertin 7 -portaista asteikkoa. Vastauksiin saadaan näin enemmän hajontaa. Tässä tutkimuksessa 4

-portainen asteikko katsottiin riittäväksi. Tilastollisesti merkittäviä eroja taustatekijöiden mukaan ei juurikaan löydetty, joten siinä mielessä erotteluvaliditeetti ei ollut hyvä.

Korkea reliabiliteetti eli luotettavuus on tietysti jokaisen tutkimuksen tavoitteena. Tämä tutkimus on toteutettu digium –ohjelmaa käyttäen ja sitä koskeva aineisto ja tutkimustulokset löytyvät sähköisestä arkistosta. Tutkimus voidaan toistaa helposti ja tulokset olisivat todennäköisesti melko samansuuntaiset riippumatta siitä, tulisiko samasta virastosta uusia vastaajia kyselyyn mukaan. Mikäli kysely toteutettaisiin jossain toisessa kaupungin virastossa, riippuu viraston koosta ja henkilöstörakenteesta, miten esimerkiksi joukkoliikenteen käyttäjämäärään tulisi vastauksia. Henkilöstöetujen käyttökin voisi vaihdella koko kaupungin tasolla eri virastoittain työntekijöiden ikä- ja sukupuolirakenteesta riippuen.

Jos tutkimuksen toteuttaisi toinen henkilö, se ei vaikuttaisi vastausten analysointiin. Kysymyksistä ei tullut lisäselvityspyyntöjä, eikä niitä käsitetty toisin kuin tutkija oli ajatellut, joten reliabiliteetti on tältäkin osalta melko positiivinen. Selkeästi ja yksinkertaisesti luodut kysymykset ja väittämät edesauttavat sitä, että asiat ymmärretään samalla tavalla – ja nimenomaan sillä tavalla kuin tutkija on ne tarkoittanut. Silloin myös vastaukset kuvaavat todenmukaisesti sitä asiaa, mistä on ollut kysymyskin.

Tutkimus lähetettiin taloushallintopalvelun työntekijöille henkilökohtaiseen sähköpostiin. Kaikkia ei kysely kuitenkaan jostain syystä tavoittanut. Yksikkökatoa oli jonkin verran, sillä vastausprosentti jäi alle 40 prosentin. Vastausten määrään saattoi vaikuttaa se, että kysely tehtiin joulukuun alussa. Vuoden vaihteen lähestyessä on myös työpaikalla kiireitä, eikä tutkimukseen ehkä jaksettu paneutua. Jonkin verran henkilökuntaa oli jo joululomilla, joten kaikkia ei kysely tavoittanut. Viikon loman aikana tulee sähköpostiin kymmenittäin viestejä, joten lomalla olijalta on saattanut töihin palatessaan jäädä kysely huomaamatta. Vastausprosenttia olisi saat-
tanut myös kasvattaa toisella viikolla lähetetty muistutuskirje. Ehkäpä muistutus olisi saanut myös sellaisen työntekijän vastaamaan, joka siirsi kyselyn syrjään odottamaan sopivaa vastaus-
hetkeä, jota ei sitten koskaan tullut ja asia unohtui. Vastaajien määrää olisi saattanut lisätä, jos osallistujille olisi jaettu pieni lahja vaivanpalkaksi.

Saattaa myös olla niin, että henkilöstöetuja koskeva aihe ei ole kiinnostanut kuin alle puolta henkilökunnasta. Vastaamatta jättäminen on myös kannanotto. Siitä on vain tutkijan vaikea päätellä, johtuuko vastaamattomuus siitä, että kaikki on asiassa hyvin vai siitä, että asia ei kiin-
nosta tai että sitä pidetään turhana. Tutkija epäilee kuitenkin, että suuri osa vastaajista jätti vas-

taamatta siitä syystä, ettei asia kiinnosta eikä eduista ole mitään erityistä sanottavaa. Vastaamattomuudesta voisi pitkäänkin spekuloida, mutta todenmukaisen tiedon saadakseen pitäisi aiheesta järjestää toinen kysely tai selvitys vastaamattomille. Useimmiten kuitenkin kiire ja unohdus ovat syynä vastaamattomuuteen. Asiasta kiinnostuneet sen sijaan vastasivat erittäin nopeasti. Kyselyyn tuli heti julkaisun jälkeen muutaman päivän sisällä suurin osa vastauksista.

Kyselyn saatekirje oli selkeä, lyhyt esitys asiasta tutkijan tietoineen ja puhelinnumeroineen, mutta yhtään tiedustelua ei asiasta tullut. Tästä voisi päätellä, että kysymykset ovat olleet helpotajuisia, eikä niiden kanssa ole tullut tulkintaongelmia. Muutama työntekijä kävi tutkijan luona kiittämässä kyselystä ja kertoi olevansa erittäin tyytyväinen, että asia on otettu esiin. Kyselyyn tyytyväisyys näkyy myös kirjallisissa vastauksissa. Yksi työntekijä ei vastannut kysyttyihin kysymyksiin, mutta laittoi sähköpostitse tiedon, että hänen mielestään henkilöstöetuuksiasiat on kaupungilla hyvin hoidettu.

Yksittäisiä vastauksia puuttuu vastaajilta, mutta puuttuvat vastaukset eivät keskity mitenkään vain määrättyihin kysymyksiin. Saattaa olla, että kysymykseen on jätetty vastaamatta vain epähuomiossa. Eräkatoa ei näin ollen juurikaan voi katsoa olevan.

6.2 Tulevaisuudennäkymät

Työsuhdematkalippuedun käyttäjien määrään vaikuttaa vuoden 2010 alussa tehty uudistus, jossa valtiovarainministeriössä tehdyn päätöksen perusteella verovapaan osuuden arvo nousi 300 euroon. Lisäksi työmatkaseteleille annettiin oikeus myös arvon lataamiseen matkakortille. Kun työsuhdematkalippuedun tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä käyttämään julkisia liikennevälineitä yksityisautoilun sijasta, on verouudistus hyvinkin onnistunut tältä osalta. Ympäristönsuojelulliset näkökulmat tulevat hyvin huomioiduksi, kun myös yksityisautoilijoita kannustetaan siirtymään julkisen liikenteen käyttäjiksi.

Vuoden 2010 alusta on ilahduttavan suuri joukko Helsingin kaupungin työmatkalippuedun hakijoista ollut sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole aikaisemmin etua hyödyntäneet. Kun arvon ostaminen setelillä on mahdollista ja työmatka voidaan tehdä oman auton sijasta edes yhtenäkin päivänä viikossa julkisella liikennevälineellä, vähentää tämäkin toiminta liikenteen päästöjä ja rauhoittaa Helsingin keskusta-aluetta yksityisautoilta. Kuitenkin, HSL:n tulee huolehtia kaluston kunnosta ja joukkoliikenteen sujuvuudesta, jotta nykyiset käyttäjät eivät turhautuneina siirry takaisin muiden vaihtoehtojen käyttäjiksi.

Helsingin kaupunki tarjoaa työntekijöilleen vuositasolla rahamääräisesti samansuuruisen edun kuin edellisenä vuonna eli 120 euroa vuodessa. Kunhan kaupungin taloudellinen tilanne paranee, edun arvon nostaminen tulee ajankohtaiseksi.

Etujen tulee olla kaikkien työntekijöiden ulottuvilla ja helposti saatavilla. Etujen mielekkyyttä on mietittävä ja olisi hyvä tehdä koko kaupungin virastojen ja liikelaitosten henkilökuntaa koskeva tiedustelu asiasta. Myös etujen on uudistuttava, kun halutaan että yritys säilyttää hyvän asemansa työmarkkinoilla. Se mikä on ennen ollut henkilökunnalle merkittävä etuus, ei välttämättä merkitse sitä samaa enää uusille, nuoremmille työntekijöille. Kaupungilla on oltava kilpailukykyistä tarjontaa sekä palkan että etujen suhteen ja nämä asiat tulee jo rekrytointivaiheessa olla selkeästi työvoiman nähtävillä.

Työnantajan tulee panostaa myös nuorien työntekijöiden rekrytointiin ja pyrkiä tarjoamaan heille kilpailukykyisen palkan lisäksi hyvät ja arvostetut henkilöstöetuudet. Erittäin hyvää toimintaa Helsingin kaupungilta on, että se työllistää vuosittain tuhansia nuoria kesätyöntekijöitä. Suotavaa tietysti olisi, että näistä kesäharjoittelijoista saataisiin pysyvää ja ammattitaitoista henkilökuntaa kaupungille myös tulevaisuudessa

Lähteet

Autoliitto. Lehdistötiedote 18.2.2010. Julkisen liikenteen testi. Soukonautio-Hynninen S.
www.autoliitto.fi. Luettu 10.4.2010

Freedman M. 2003. Strategisen johtamisen taito. Rastor-yhtiöt. Helsinki

Hakonen N, Hakonen A, Hulkko K, Ylikorkala A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. WSOY. Juva

Halla N, Kokkarinen V. Joukkoliikenne Suomen liikennejärjestelmän osana. 2000. Artikke-
li,137. Teknillisten tieteiden akatemia. Edita. Helsinki

Heikkilä T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki

Helsingin kaupunginhallituksen päätös, Khs 5.6.2006, 810 §. Työsuhdematkalippuedun
käyttöönotto.

Helsingin seudun liikenne, HSL
www.hsl.fi . Luettu 2/2010

Helsingin seudun ympäristöpalvelut, HSY
www.hsy.fi. Luettu 2/2010

Henkilöstöraportti 2008. Helsingin kaupungin henkilöstökeskus. Priimus Paino Oy. Loimaa.

Henkilöstöraportti 2009. Helsingin kaupungin henkilöstökeskus. www.hel.fi/ . Luettu 2010

Holopainen M, Tenhunen L, Vuorinen P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS.
Kotkan Kirjapaino. Hamina.

Hyppänen R. 2007. Esimiesosaaminen. Edita. Helsinki

Ilta-Sanomat 22.9.2009. Artikkel
www.iltasanomat.fi/uutiset/kotimaa. Luettu 12/2009.

Joukkoliikenne ja yksityisautoilu. Artikkel.

http://fi.wikipedia.org/wiki/Julkainen_liikenne. Luetu 2009

Joutsenkunnas T, Heikurainen P. 1996. Esimiehenä palveluyrityksessä. WSOY. Porvoo.

Kamensky M. 2008. Strateginen johtaminen. Talentum. Hämeenlinna

Kauhanen J. Palkitsemisen tulevaisuus. Artikkel, 54-56. Työn Tuuli 1/2009

Lilleberg I, Hellman T. 2010. Liikenteen kehitys Helsingissä vuonna 2009. Helsingin kaupunkisuunnitteluvirasto. Edita Prima Oy. Helsinki

Puro J-P. 2004. Onnistu viestinnässä. Bookwell. Juva

Saukkonen Pasi: Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot

<http://www.valt.helsinki.fi/staff/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html>

Sinisalo E, Kalenoja H. 2007. Tampereen kaupungin työsuhdelipun seuranta tutkimus. Tampereen teknillinen yliopisto. Liikenne- ja kuljetustekniikan laitos. Tampere

Strömmer R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki

Suomen viides maaraaportti.2009. Luetu 22.3.2010. Finland's Fifth national Communication under the United Nations Framework Convention on Climate Changes. 2009. Education, training and public awareness, 28. www.stat.fi/tup/khkinv/khkaasut_maaraaportit.html

Valtiovarainministeriön julkaisu 28/2009. Työsuhdematkalippuedun käyttöönotto.

Vihervuori Marko. HKL:n julkaisusarja B:13/2009. Asiakastyytyväisyystutkimus.

www.vero.fi .Luetu 1/2010. Työsuhdematkalippuedun verotus.

www.ymparisto.fi .Luetu 12/2009. Ympäristönsuojelun kestävä kehitys.

www.ytv.fi. Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta. Luetu 12/2009

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei talpalainen.

Mitä mieltä olet työmatkaseteleistä, joita voit käyttää työmatkoihisi? Toimiiko julkinen liikenne mielestäsi niin, että työmatkat sujuvat joutuisasti ja saat seteleistä parhaan mahdollisen hyödyn?

Mitä mieltä olet muista etuuksista, joita Helsingin kaupunki tarjoaa?

Ole ystävällinen ja vastaa työmatkaseteleitä ja muita henkilöstöetuuksia koskevaan kyselyyn ja olet mukana selvittämässä tätä asiaa talpalaisten osalta.

Osallistu kyselyyn tästä linkistä

<https://digiumenterprise.com/answer/?sid=417040&chk=EQGUFE9Y>

Työmatkaseteleiden käytön lisäksi voit vierailla teatterissa ja konsertissa alennushintaan, nähdä uutuuselokuvia, tehdä retkiä ja tutustumiskäyntejä tutussa seurassa. Voit harrastaa erilaisissa kerhoissa mielestäsi puuhaa ja asioida alennusliikkeissä.

Onko etuisuuksia mielestäsi tarpeeksi? Haluaisitko jotain lisää?

Kuinka paljon käytät näitä etuuksia, joihin sinulla olisi mahdollisuus osallistua?

Kysely toteutetaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä ja kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Vastaajien henkilötiedot eivät tule esille missään vaiheessa tutkimuksen tuloksia analysoitaessa.

Kiitän jo etukäteen vastauksistasi. Asiaa koskevat tiedustelut: Tuuli Seitsamo/6.krs/p. 64672

Tuuli Seitsamo

projektisihteeri

Helsingin kaupunki

Taloushallintopalvelu/Matkasetelit

PL 240, 00099 Helsingin kaupunki

(Sörnäisten Rantatie 27 A, 00500 Helsinki)

e-mail: tuuli.seitsamo@hel.fi


puh. 040-3341 934 ja (09) 310 64672

Liite 2. Tutkimuksessa esitetyt kysymykset ja vastaukset

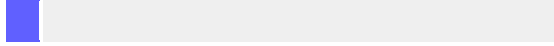
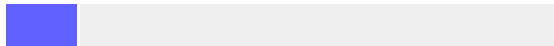
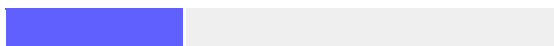
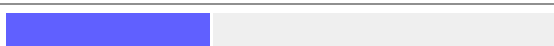

TYÖSUHDEMATKASETELIT JA MUUT HENKILÖSTÖETUUKSET TALPASSA

Yhteenvetoraaportti, N=146

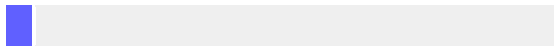
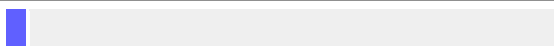


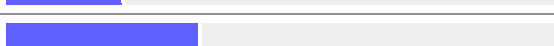
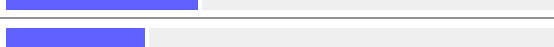
Julkaistu: 2.12.2009

 Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat


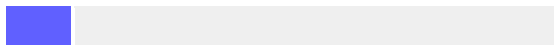
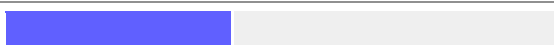

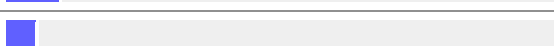
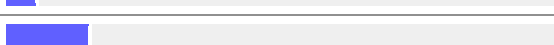
1. Ikäryhmä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	alle 20 vuotta	0	0,00%					
2.	21-30 vuotta	9	6,16%					
3.	31-40 vuotta	19	13,01%					
4.	41-50 vuotta	47	32,19%					
5.	51-60 vuotta	54	36,99%					
6.	yli 60 vuotta	17	11,64%					
	Yhteensä	146	100%					


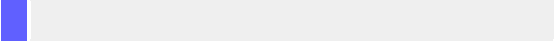
2. Työvuodet (Helsingin kaupunki + muut)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	alle 1 vuosi	7	4,79%					
2.	1-5 vuotta	5	3,42%					
3.	6-10 vuotta	15	10,27%					
4.	11-20 vuotta	31	21,23%					
5.	21-30 vuotta	51	34,93%					
6.	yli 30 vuotta	37	25,34%					
	Yhteensä	146	100%					


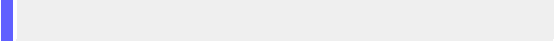
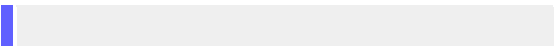
3. Koulutustaso

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	peruskoulu	25	17,12%					
2.	ylioppilas	17	11,64%					
3.	opistotutkinto	60	41,10%					
4.	AMK-tutkinto	14	9,59%					
5.	korkeakoulututkinto	8	5,48%					
6.	Jokin muu, mikä	22	15,07%					
	Yhteensä	146	100%					

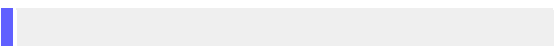

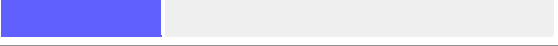

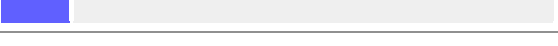
4. Sukupuoli

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Nainen	139	95,21%					
2.	Mies	7	4,79%					
	Yhteensä	146	100%					




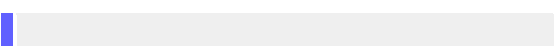


5. Työaika

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	kokoaikainen	138	95,83%					
2.	osa-aikainen	3	2,08%					
3.	osa-aika eläkeläinen	3	2,08%					
	Yhteensä	144	100%					

6. Työmatkan pituus kilometreinä (suunnilleen)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	alle 1 km	1	0,68%					
2.	1-5 km	16	10,96%					
3.	6-10 km	43	29,45%					
4.	11-20 km	68	46,58%					
5.	yli 20 km	18	12,33%					
	Yhteensä	146	100%					

7. Käytätkö tällä hetkellä kodin ja työpaikan välisiin matkoihisi

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Helsingin sisäistä matkalippua	117	80,14%					
2.	Seutulippua (Espoo, Vantaa, Kauniainen)	12	8,22%					
3.	Yleiskausilippua (pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuva)	3	2,05%					
4.	Asiointilippua	2	1,37%					
5.	Omaa autoa	8	5,48%					
6.	Jokin muu, mikä	4	2,74%					
	Yhteensä	146	100%					

8. Julkista liikennettä kehitetään mielestäni hyvin.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	19	13,10%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	98	67,59%					
3.	jokseenkin eri mieltä	26	17,93%					
4.	täysin eri mieltä	2	1,38%					
	Yhteensä	145	100%					

9. Julkiset liikennevälineet sopivat hyvin kaupungin sisäisessä liikenteessä liikkumiseen

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	90	62,50%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	50	34,72%					
3.	jokseenkin eri mieltä	3	2,08%					
4.	täysin eri mieltä	1	0,69%					
	Yhteensä	144	100%					

10. Julkiset liikennevälineet sopivat hyvin työmatkojen tekoon

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	102	70,83%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	35	24,31%					
3.	jokseenkin eri mieltä	7	4,86%					
4.	täysin eri mieltä	0	0,00%					
	Yhteensä	144	100%					

11. Julkisten liikennevälineiden aikataulut sopivat hyvin työmatkoihini

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	66	46,15%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	64	44,76%					
3.	jokseenkin eri mieltä	10	6,99%					
4.	täysin eri mieltä	3	2,10%					
	Yhteensä	143	100%					

12. Julkisten liikennevälineiden reitit sopivat hyvin työmatkoihini

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	73	50,69%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	58	40,28%					
3.	jokseenkin eri mieltä	10	6,94%					
4.	täysin eri mieltä	3	2,08%					
	Yhteensä	144	100%					

13. Käytän julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto

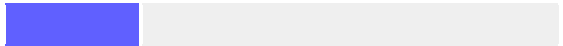
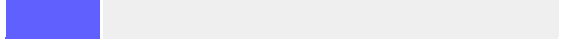
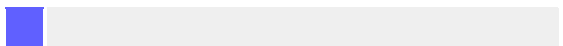
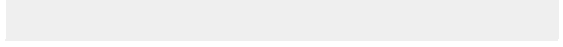

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	55	39,86%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	62	44,93%					
3.	jokseenkin eri mieltä	15	10,87%					
4.	täysin eri mieltä	6	4,35%					
	Yhteensä	138	100%					

14. Vapaa sana, mitä mieltä olet julkisesta liikenteestä?


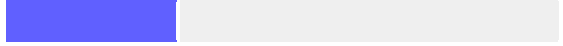
15. Käytitkö työmatkaseteleitä vuonna 2009?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	117	80,14%					
2.	En	29	19,86%					
	Yhteensä	146	100%					


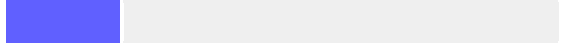
16. Jos et käyttänyt, miksi et

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	En kulje työmatkoja julkisella liikenteellä	7	24,14%					
2.	Etuus ei ollut tarpeeksi suuri, jotta olisin hakenut sitä	5	17,24%					
3.	Etuus vaikutti verotukseeni niin, ettei sitä ollut kannattava hakea	2	6,90%					
4.	En ollut tietoinen kyseisestä etuudesta	0	0,00%					
5.	Jokin muu, mikä	16	55,17%					
	Yhteensä							

17. Työmatkasetelietuus on tällä hetkellä Helsingin kaupungin työntekijöille 120,- € vuodessa. Jos et ole käyttänyt aikaisemmin työmatkaseteleitä, hankkisitko niitä, jos etuuden arvo olisi 200,- euroa vuodessa?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	40	68,97%					
2.	Ei	18	31,03%					
	Yhteensä	58	100%					

18. Oletko hakenut tai aiotko hakea työmatkaseteleitä vuodeksi 2010?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	116	79,45%					
2.	Ei	30	20,55%					
	Yhteensä	146	100%					

19. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, kerrotko: Miksi et ole hakenut/et aio hakea työmatkaseteleitä vuodeksi 2010?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	en kulje työmatkoja julkisilla liikennevälineillä	8	28,57%					
2.	etuus ei ole tarpeeksi suuri	2	7,14%					
3.	etuus vaikuttaa verotukseeni niin, ettei sitä ole kannattava hakea	4	14,29%					
4.	en ollut tietoinen kyseisestä etuudesta (ennen tätä kyselyä)	0	0,00%					
5.	Jokin muu, mikä	15	53,57%					
	Yhteensä							


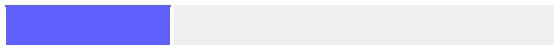
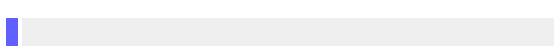

20. Työmatkasetelietuus 10,-€ on mielestäni hyvä summa kuukautta kohden.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	12	8,45%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	70	49,30%					
3.	jokseenkin eri mieltä	45	31,69%					
4.	täysin eri mieltä	15	10,56%					
	Yhteensä	142	100%					


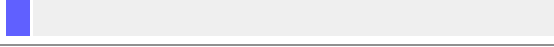
21. Jos voisit valita, ostaisitko seteleillä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	aikaa (kuukausilippu)	129	88,36%					
2.	arvoa (yksittäisiä matkoja varten)	17	11,64%					
	Yhteensä	146	100%					

22. Työmatkaseteleiden hankkiminen on helppoa


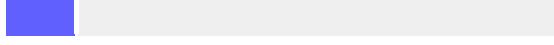
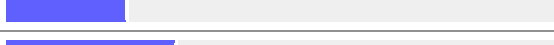
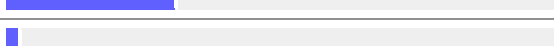

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	99	69,23%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	43	30,07%					
3.	jokseenkin eri mieltä	1	0,70%					
4.	täysin eri mieltä	0	0,00%					
Yhteensä		143	100%					

23. Oletko saanut seteleiden hakemista tarpeeksi tietoa?


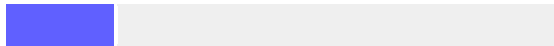
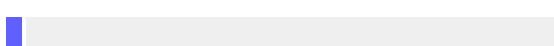
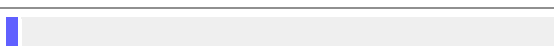
	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	138	95,83%					
2.	Ei	6	4,17%					
Yhteensä		144	100%					

24. Jos vastasit ei, mitä tietoa olisit kaivannut lisää?

25. Mistä/keneltä sait tiedon seteleiden hakemisesta?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Heli-intran sivuilta	106	74,13%					
2.	esimieheltäsi	18	12,59%					
3.	työtoveriltasi	31	21,68%					
4.	sähköpostitse	44	30,77%					
5.	Jokin muu, mikä	3	2,10%					
Yhteensä								

26. Työmatkaseteli on henkilöstöetuutena mielestäni tärkeä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	110	76,92%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	28	19,58%					
3.	jokseenkin eri mieltä	4	2,80%					
4.	täysin eri mieltä	1	0,70%					
Yhteensä		143	100%					

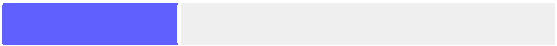

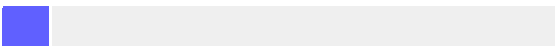
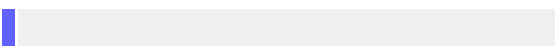
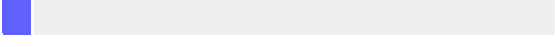
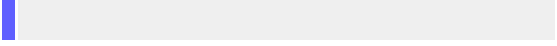





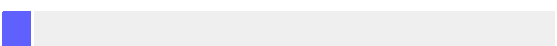
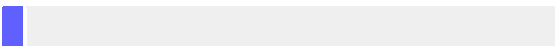
27. Työmatkaseteli on henkilöstöetuutena mielestäni hyödyllinen

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	114	79,72%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	26	18,18%					
3.	jokseenkin eri mieltä	1	0,70%					
4.	täysin eri mieltä	2	1,40%					
	Yhteensä	143	100%					



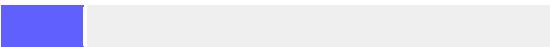
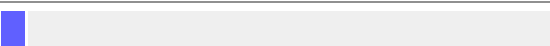
28. Vapaa sana, kerro mielipiteesi työmatkaseteleistä ja niiden hakemisesta

29. Olen käyttänyt seuraavia Helsingin kaupungin tarjoamia etuuksia: Rasti ne kohdat, joita olet käyttänyt viimeisen parin vuoden aikana.

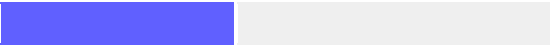
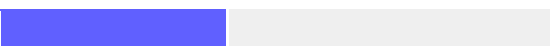
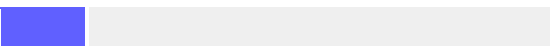
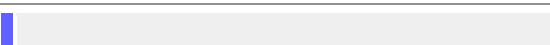
	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Olen käynyt alennuksella taidenäyttelyssä	29	20,14%					
2.	Olen käynyt alennuksella teatterissa tai konsertissa	71	49,31%					
3.	Olen käynyt alennuksella uimahallissa	63	43,75%					
4.	Olen ostanut tuotteita/käyttänyt palveluja alennuksen tarjoavista liikkeistä henkilökorttia esittämällä	64	44,44%					
5.	Pelaan Bridge-kerhossa	1	0,69%					
6.	Olen mukana kaupungin linnut (KaLi) toiminnassa	0	0,00%					
7.	Osallistun johonkin liikuntaan(esim. jumpat, keilailu, Stadin soudut ym.)	40	27,78%					
8.	Olen osallistunut Talpan henkilökuntakerhon järjestämälle ulkomaanmatkalle,esim risteilylle	37	25,69%					
9.	Olen osallistunut Talpan retkelle; esim. kävely- tai pyöräretket	24	16,67%					
10.	Olen osallistunut Talpan kerhon elokuvanäytöksiin	56	38,89%					

11.	Olen ollut mukana talpa- laisten tutustumiskäyn- neillä erilaisiin kohtei- siin(esim. Fiskars, Fazeri- la)	46	31,94%	
12.	Olen viettänyt Kuntore- monttiviikon kylpylässä	41	28,47%	
13.	Olen viettänyt Kuntore- monttiviikonlopun Röy- kässä	12	8,33%	
14.	Olen käyttänyt Röykän paikkaa vapaa-ajalla tai lomalla	2	1,39%	
15.	Olen viettänyt vapaa- aikaa Isossa Iiluodossa	7	4,86%	
16.	Olen viettänyt vapaa- aikaa Vartiosaaren Kallio- rannassa	1	0,69%	
17.	Helsingin Henki -lehti tulee minulle kotiin kan- nettuna	123	85,42%	
18.	Olen siirtynyt verkkopal- kan käyttäjäksi	84	58,33%	
19.	Käytän henkilöstökassan palveluja	101	70,14%	
20.	Käytän työterveyshuollon palveluja	119	82,64%	
21.	Olen osallistunut työnan- tajan tarjoamaan koulu- tukseen	120	83,33%	
22.	Minulla on kaupungin palvelussuhdeasunto	7	4,86%	
23.	Jokin muu, mikä	5	3,47%	
Yhteensä				

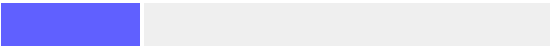

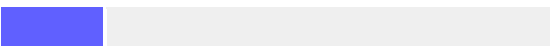

30. Kaupungilla on tarjota henkilöstölleen riittävästi erilaisia etuuksia.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	32	21,92%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	86	58,90%					
3.	jokseenkin eri mieltä	22	15,07%					
4.	täysin eri mieltä	6	4,11%					
	Yhteensä	146	100%					

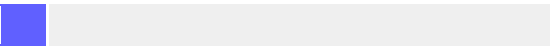

31. Vapaa sana, mitä toiveita sinulla olisi henkilöstöetuuksista?**32. Etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla.**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	61	42,36%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	59	40,97%					
3.	jokseenkin eri mieltä	22	15,28%					
4.	täysin eri mieltä	2	1,39%					
	Yhteensä	144	100%					

33. Etuuksista on tiedotettu hyvin

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	37	25,34%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	77	52,74%					
3.	jokseenkin eri mieltä	27	18,49%					
4.	täysin eri mieltä	5	3,42%					
	Yhteensä	146	100%					

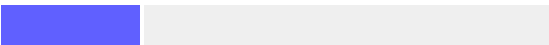

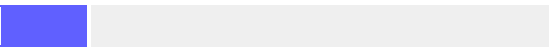
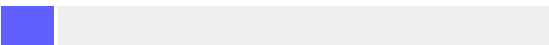
34. Tuliko kyselyssä esiin etuuksia, joita olisit käyttänyt, mutta et tiennyt niiden olemassaolosta?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	12	8,33%					
2.	Ei	132	91,67%					
	Yhteensä	144	100%					

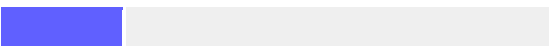

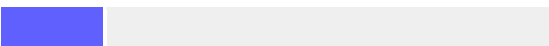
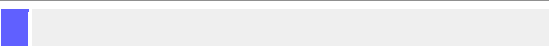
35. Jos vastasit edelliseen kyllä, mistä etuudesta olisit ollut kiinnostunut?

36. Vapaa sana, kerro mielipiteesi etuuksien hakemisesta.

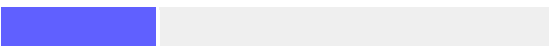

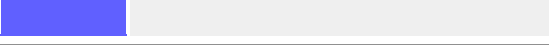
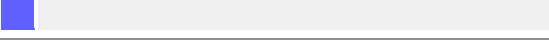
37. Työnantajan tarjoamat etuudet vaikuttavat työssä viihtymiseen.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	37	25,34%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	72	49,32%					
3.	jokseenkin eri mieltä	23	15,75%					
4.	täysin eri mieltä	14	9,59%					
	Yhteensä	146	100%					

38. Työnantajan tarjoamat etuudet vaikuttavat työssä jaksamiseen.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	32	22,22%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	78	54,17%					
3.	jokseenkin eri mieltä	27	18,75%					
4.	täysin eri mieltä	7	4,86%					
	Yhteensä	144	100%					

39. Minkä ikäisenä - jos saisit vapaasti valita - haluaisit jäädä eläkkeelle?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	ennen 60 v.	41	28,28%					
2.	60 v. - 62 v.	62	42,76%					
3.	63 v. - 65 v.	33	22,76%					
4.	yli 65 v.	9	6,21%					
	Yhteensä	145	100%					

40. Oletko jäämässä eläkkeelle seuraavan 5-10 vuoden sisällä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä, 5 vuoden sisällä	33	22,60%					
2.	Kyllä, 10 vuoden sisällä	23	15,75%					
3.	En	90	61,64%					
	Yhteensä	146	100%					

41. Työmatkasetelietu vaikuttaa siihen, että jatkaisin työssäni pitempään

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	1	0,70%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	25	17,48%					
3.	jokseenkin eri mieltä	44	30,77%					
4.	täysin eri mieltä	73	51,05%					
	Yhteensä	143	100%					

42. Kulttuuriset työsuhte-etuudet vaikuttavat siihen, että jatkaisin työssäni pitempään

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	6	4,20%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	29	20,28%					
3.	jokseenkin eri mieltä	41	28,67%					
4.	täysin eri mieltä	67	46,85%					
	Yhteensä	143	100%					

43. Liikunnalliset työsuhte-etuudet vaikuttavat siihen, että jatkaisin työssäni pitempään

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	20	14,08%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	38	26,76%					
3.	jokseenkin eri mieltä	32	22,54%					
4.	täysin eri mieltä	52	36,62%					
	Yhteensä	142	100%					

44. Työnantajan tarjoamat koulutusetuudet vaikuttavat siihen, että jatkaisin työssäni pitempään

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	täysin samaa mieltä	12	8,51%					
2.	jokseenkin samaa mieltä	36	25,53%					
3.	jokseenkin eri mieltä	39	27,66%					
4.	täysin eri mieltä	54	38,30%					
	Yhteensä	141	100%					

45. Vapaa sana, kerro mielipiteesi etuuksien vaikutuksesta eläkkeelle jäämiseen?

46. Tähän voit halutessasi kertoa mielipiteesi tästä kyselystä ja Helsingin kaupungin tarjoamista henkilöstöetuuksista.

Paina sen jälkeen "lähetä" nappia ja vastauksesi rekisteröityy.

Liite 3. Keskiarvot ja keskihajonta julkisen liikenteen toimivuudesta

	N	Minimi	Maximi	Keskiarvo	Keskihajonta
Julkista liikennettä kehitetään hyvin	145	1	4	2,92	0,602
Sopivat hyvin sisäisessä liikenteessä liikkumiseen	144	1	4	3,59	0,572
Sopivat hyvin työmatkojen tekoon	144	2	4	3,66	0,569
Aikataulut sopivat hyvin työmatkoihin	143	1	4	3,35	0,705
Reitit sopivat hyvin työmatkoihin	144	1	4	3,40	0,712

Mielipiteet mitattu Likertin asteikolla täysin samaa mieltä (4) – täysin eri mieltä (1).

Liite 4. Tutkimuksessa mukana olevat henkilöstöedut

Alennusta saa henkilökorttia näyttämällä mm.

- *taidenäyttelyiden pääsymaksuista, teatteri- ja konserttikäynneistä, uimahallikäynneistä

Alennusta saa henkilökorttia näyttämällä mm.

- *kello- ja koruliikkeistä, optikoilta, hammaslääkäreiltä
- *kampaamoista ja kauneushoitoloista
- *yksityisistä yrityksistä esim. Life Art Oy, Kuusilinna Oy

Bridge-kerho ja Kaupungin lintukerho (KaLi)

Kaupungin järjestämiä erilaisia liikuntamuotoja, esimerkiksi jumpat, keilailu, Stadin soudut...

Talpan henkilökuntakerho, joka järjestää yhteisiä edullisia

- *retkiä kulttuurisesti mielenkiintoisiin kohteisiin, elokuvakäynnejä, kävely- tai pyöräretkiä

- *Ulkomaan matkoja, esim. risteilyt ja viikonloppumatkat

Helsingin Henki –lehti, joka lähetetään työntekijöiden kotiosoitteeseen

Röykän ulkoilualue, jossa järjestetään

- *Kuntoremonttiviikko, Kuntoremontti viikonloppu
- * Kesäaikana alueelta voi varata lomahuoneen itselleen ja perheelleen

Kesäsaaret, jotka ovat vain kaupungin henkilökunnan käytössä

- *Iso Iiluoto
- *Vartiosaari/Kallioranta

Verkkopalkka

Henkilöstökassan palvelut

Työterveyshuolto

Työsuhdeasunto

Työnantajan tarjoamat koulutukset

Tutkimuksessa mukana olleet edut ovat kaikkien työntekijöiden haettavissa. Sen sijaan palkan lisänä maksettavia etuja, joita ovat mm. henkilökohtaiset lisät, tehtävälisät, kannustuslisät ja järjestelyvaraerät sekä tunnustukset esim. opintosuorituksesta myönnetään työntekijälle vain erillisellä päätöksellä eikä näitä etuja käsitelty tämän opinnäytetyön empiirisessä osiossa. Edut olivat työsuhdematkalippuedun lisäksi Helsingin kaupungin työntekijöiden haettavissa joulukuussa 2009.

Liite 5. Henkilöstöedut ja niiden käyttäjämäärät

	Etuus	Käyttäjiä	%vastaajista
1	Helsingin Henki –lehti	123	85,4 %
2	Työnantajan tarjoama koulutus	120	83,3 %
3	Työterveyshuolto	119	82,6 %
4	Henkilöstökassa	101	70,1 %
5	Verkkopalkka	84	58,3 %
6	Alennus teatterissa tai konsertissa	71	49,3 %
7	Alennus liikkeistä	64	44,4 %
8	Alennus uimahallissa	63	43,8 %
9	Elokuvakäynnit	56	38,9 %
10	Tutustumiskäynnit; esim. Fazerila, Fiskars	46	31,9 %
11	Kuntoremonttiviikko	41	28,5 %
12	Liikunta	40	27,8 %
13	Ulkomaanmatka, esim. risteily	37	25,7 %
14	Alennus taidenäyttelyssä	29	20,1 %
15	Retket; esim. kävely- tai pyöräretket	24	16,7 %
16	Kuntoremonttiviikonloppu Rökässä	12	8,3 %
17	Iso Iiluoto	7	4,9 %
18	Kaupungin palvelussuhdeasunto	7	4,9 %
19	Jokin muu, mikä	5	3,5 %
20	Röykän lomapaikka	2	1,4 %
21	Bridge-kerho	1	0,7 %
22	Vartiosaaren Kallioranta	1	0,7 %
23	Kali lintukerho	0	0,0 %

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Julkinen liikenne on ekologinen vaihtoehto is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.350	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of 10€ on hyvä summa kuukaudessa is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.225	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Työmatkaseteli on etuutena tärkeä is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.791	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.693	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Kaupungilla on tarjota riittävästi erilaisia etuuksia is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.083	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.039	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Etuuksista on tiedotettu hyvin is the same across categories of Ikäryhmä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.173	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Kruskal-Wallis –testi on varianssianalyysin parametrin vastine. Testi vastaa kysymykseen, ovatko useampaan verrattavaan ryhmään kuuluvat henkilöt vastanneet kysymyksiin eri tavalla. Tällä testillä tutkittiin eri ikäryhmien merkitystä vastauksissa. Useimmissa tutkituissa asioissa ei mielipiteissä löytynyt eroavaisuuksia, ainoastaan väittämä ”etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla” antoi testillä arvon Sig 0.039. Kun Sig arvo on alle 0.05, hypoteesi on H1 eli vastauksissa eroa on tilastollisen merkitsevästi. Jos Sig. arvo on yli 0.05, hypoteesi on H0, eikä vastauksissa ole eroa tilastollisen merkitsevästi. (Sig. = significant = merkittävä)

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Julkinen liikenne on ekologinen vaihtoehto is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.221	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of 10€ on hyvä summa kuukaudessa is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.152	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Työmatkaseteli on etuutena tärkeä is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.303	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.387	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Kaupungilla on tarjota riittävästi erilaisia etuuksia is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.266	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.014	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Etuuksista on tiedotettu hyvin is the same across categories of Työvuodet.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.262	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle is the same across categories of Koulutus.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.387	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Työmatkasetelietu vaikuttaa, että jatkan työssä pitempään is the same across categories of Koulutus.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.266	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Kulttuurietuus vaikuttaa, että jatkan työssä pitempään is the same across categories of Koulutus.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.289	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Liikuntaetus vaikuttaa, että jatkan työssä pitempään is the same across categories of Koulutus.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.037	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of Koulutusetuus vaikuttaa, että jatkan työssä pitempään is the same across categories of Koulutus.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.024	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Liite 9. Spearmannin korrelaatiokertoimia

9.1 Onko riippuvuutta eri ikäryhmän vastauksissa julkisen liikenteen käyttämisestä ekologisista syistä.

			Julkinen liikenne on ekologinen	
			Ikäryhmä	vaihtoehto
Spearman's rho	Ikäryhmä	Correlation Coefficient	1,000	,166
		Sig. (2-tailed)	.	,052
		N	146	138
	Käytän julkista liikennettä, koska se on ekologinen vaihtoehto	Correlation Coefficient	,166	1,000
		Sig. (2-tailed)	,052	.
		N	138	138

9.2 Vaikuttaako työvuodet siihen, kuinka hyvänä pidetään 10 euron summaa kuukaudessa

			10€ on hyvä summa kuukau- dessa	
			Työvuodet	
Spearman's rho	Työvuodet	Correlation Coefficient	1,000	-,082
		Sig. (2-tailed)	.	,330
		N	146	142
	10€ on hyvä summa kuu- kaudessa	Correlation Coefficient	-,082	1,000
		Sig. (2-tailed)	,330	.
		N	142	142

9.3 Miten työvuodet vaikuttavat mielipiteisiin työmatkasetelit tärkeydestä ja hyödyllisyydestä?

			Työvuodet	Työmatkaseteli on etuutena tärkeä	Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen
Spearman's rho	Työvuodet	Correlation Coefficient	1,000	,104	,077
		Sig. (2-tailed)	.	,217	,363
		N	146	143	143
	Työmatkaseteli on etuutena tärkeä	Correlation Coefficient	,104	1,000	,759**
		Sig. (2-tailed)	,217	.	,000
		N	143	143	142
	Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen	Correlation Coefficient	,077	,759**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,363	,000	.
		N	143	142	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9.4 Onko työmatkan pituudella ja työmatkaseteleiden tärkeydellä ja hyödyllisyydellä keskinäistä riippuvuutta?

			Työmatkan pituus km	Työmatkaseteli on etuutena tärkeä	Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen
Spearman's rho	Työmatkan pituus km	Correlation Coefficient	1,000	-,392**	-,412**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	146	143	143
	Työmatkaseteli on etuutena tärkeä	Correlation Coefficient	-,392**	1,000	,759**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	143	143	142
	Työmatkaseteli on etuutena hyödyllinen	Correlation Coefficient	-,412**	,759**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	143	142	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9.5 Onko riippuvuutta eri ikäryhmien välillä, kun kysytään etujen riittävydestä ja tasapuolista saatavuudesta.

		Etuudet ovat Kaupungilla on tarjota riittävästi erilaisia etuuksia		tasapuolisesti kaikkien saatavilla villa		Ikäryhmä
Spearman's rho	Kaupungilla on tarjota riittävästi erilaisia etuuksia	Correlation Coefficient	1,000	,406**		,208*
		Sig. (2-tailed)	.	,000		,012
		N	146	144		146
	Etuudet ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla	Correlation Coefficient	,406**	1,000		,113
		Sig. (2-tailed)	,000	.		,179
		N	144	144		144
	Ikäryhmä	Correlation Coefficient	,208*	,113		1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	,179		.
		N	146	144		146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9.6 Eri ikäryhmien riippuvuus mielipiteisiin työssä viihtymisestä ja jaksamisesta

		Etuudet vai- kuttavat työssä viihtymiseen		Etuuden vai- kuttavat työs- sä jaksami- seen		Ikäryhmä
Spearman's rho	Ikäryhmä	Correlation Coefficient	1,000	,065		,092
		Sig. (2-tailed)	.	,434		,273
		N	146	146		144
	Etuudet vaikuttavat työssä viihtymiseen	Correlation Coefficient	,065	1,000		,744**
		Sig. (2-tailed)	,434	.		,000
		N	146	146		144
	Etuuden vaikuttavat työssä jaksamiseen	Correlation Coefficient	,092	,744**		1,000
		Sig. (2-tailed)	,273	,000		.
		N	144	144		144

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

9.7 Onko koulutuksella riippuvuutta siihen, minkä ikäisenä haluaisi jäädä eläkkeelle?

			Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle	
	Koulutus			
Spearman's rho	Koulutus	Correlation Coefficient	1,000	,030
		Sig. (2-tailed)	.	,721
		N	146	145
	Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle	Correlation Coefficient	,030	1,000
		Sig. (2-tailed)	,721	.
		N	145	145

liite 9.8 Onko vastaajan ikäryhmällä vaikutusta siihen, minkä ikäisenä haluaisi jäädä eläkkeelle?

			Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle	
	Ikäryhmä			
Spearman's rho	Ikäryhmä	Correlation Coefficient	1,000	,289**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	146	145
	Minkä ikäisenä haluaisit jäädä eläkkeelle	Correlation Coefficient	,289**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).